U N I V E R S I T E P A R I S VI

FACULTE DE MEDECINE BROUSSAIS-HOTEL DIEU

Année 1973

n°

T H E S E
pour le

D O C T O R A T en M E D E C I N E
(Diplôme d' Etat)

par

R O C H E T Serge
Né le 15 mai 1935 à Paris XIVè

Présentée et soutenue publiquement le :

TRAVAIL FEMININ ET PROTECTION DE LA MATERNITE
LEGISLATIONS ACTUELLES ET PERSPECTIVES

Président: Monsieur le Professeur H. DESOILLE

U N I V E R S I T E P A R I S VI

FACULTE DE MEDECINE BROUSSAIS-HOTEL DIEU

Année 1973 n°

T H E S E
pour le

D O C T O R A T en M E D E C I N E
(Diplôme d' Etat)

par

R O C H E T Serge
Né le 15 mai 1935 à Paris XIVè

Présentée et soutenue publiquement le :

TRAVAIL FEMININ ET PROTECTION DE LA MATERNITE
LEGISLATIONS ACTUELLES ET PERSPECTIVES

Président: Monsieur le Professeur H. DESOILLE

UNIV.
LEIDEN
BEL.

A mon père

A ma mère

A ma femme

A mes enfants

A tous les miens

En témoignage de ma reconnaissance
et de ma profonde affection

A mes beaux-parents

A qui j'exprime toute ma
gratitude .

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41552718_0032

A Monsieur le Professeur H. DESOILLE

Professeur de Médecine du Travail à la Faculté de Médecine Broussais-Hôtel-Dieu de Paris
Directeur de l' Institut d' Hygiène Industrielle et de Médecine du Travail
Chevalier de la Légion d'Honneur

Qui nous a fait le grand honneur d'accepter la Présidence de cette Thèse .

Qu'il veuille bien trouver ici l'expression de mes plus vifs remerciements et l'assurance de mon respectueux dévouement .

A Monsieur le Docteur A. CAVIGNEAUX

Médecin Chef du Service des Maladies Professionnelles à la Caisse Régionale de Paris.

A Monsieur le Docteur M. ASSOULY

Médecin Inspecteur du Travail
Assistant à la Chaire de Médecine du Travail de Paris

Qui m'ont proposé le sujet de cette Thèse; m'ont guidé tout au long de ce travail et m'ont toujours réservé un accueil bienveillant .

En témoignage de ma profonde reconnaissance

A Madame GAUMY

Documentaliste à l' Institut d'Hygiène
Industrielle et de Médecine du Travail

Pour la gentillesse qu'elle nous a témoigné, en nous apportant sa précieuse aide .

Avec nos sincères remerciements

INTRODUCTION

A la fin du siècle dernier, les conséquences désastreuses pour la santé de la mère et de son enfant des conditions de travail de l'ouvrière amenèrent certains pays à promulger les premières lois sur la protection de la maternité .

Aujourd'hui, la travailleuse est beaucoup mieux protégée qu'autrefois contre les périls qui menacent le déroulement de la grossesse . Cependant, l'oeuvre législative entreprise depuis bientôt un siècle est loin d'être terminée car la femme rencontre toujours dans sa vie professionnelle des difficultés particulières dues en grande partie à la fonction maternelle .

En effet, la protection des mères au travail présente un double aspect :

- d'une part, permettre à la travailleuse d'assumer sa materni dans les meilleures conditions,

- d'autre part, lui garantir effectivement le droit au travail, principe inscrit dans la Constitution de la plupart des Etats

Notre étude comportera quatre chapitres :

1°) Aspects sociaux et économiques du travail des femmes .
2°) Conséquences médico-obstétricales du travail féminin .
3f) Etude des législations en vigueur. (Règles internationales, législations en FRANCE, BELGIQUE, PAYS BAS, ITALIE, R.F.A. U.R.S.S., et R.D.A.)
4°) Aménagements à promouvoir .

ASPECTS SOCIAUX ET ECONOMIQUES DU TRAVAIL DES FEMMES

Avant d'aborder les problèmes que pose aujourd'hui l'activité professionnelle de la femme enceinte, il convient d'évoquer brièvement les caractéristiques du travail féminin en général .

IMPORTANCE DE LA MAIN D'OEUVRE FEMININE

Dans l'ensemble des pays de la Communauté Européenne, une personne active sur trois est une femme . Cependant le taux d'activité est très variable selon les pays . Si l'on se réfère à 1969 près de 47% des Françaises âgées de 15 à 65 ans exercent une activité professionnelle contre moins de 27% des Hollandaises .

On retrouve évidemment ces différences en rapportant le nombre de travailleuses à la population active totale (cf ci-dessous).

	Taux d'activité pour 100 femmes de 14 à 65 ans (en 1968)	*Part de la main d'oeuvre féminine dans la population active totale (1969)*
ALLEMAGNE	*40,3%*	*34%*
FRANCE	*46,6%*	*37%*
ITALIE	*29,9%*	*26,6%*
PAYS BAS	*26,6%*	*23%*
BELGIQUE	*33,6%*	*28,2%*
GRANDE BRETAGNE (1967)		*35%*

La France reste un des pays du monde où l'activité professionnelle des femmes (et notamment des femmes mariées) est la plus élevée .

En considérant l'évolution de la population active féminine dans la première moitié du siècle on constate que le nombre de travailleuses a peu varié sinon par une tendance à la diminution , en dehors des périodes d'après guerre .

En 1906 on comptait en France 7.700.000 femmes actives représentant 37,1% du total de la main d'oeuvre . En 1954, on retrouve des chiffres équivalents mais par la suite on observe un net fléchissement: 6.600.000 femmes actives en 1962.

Cependant, à partir de cette date la courbe de la population active féminine amorce un mouvement ascendant qui s'accélère ces dernières années . Ainsi, le recencement de 1968 comptabilise 7.100.000 femmes exerçant une activité professionnelle et la revue " AVENIR" dans son numéro 224-225 affirme que si une française sur trois travaillait en 1968, trois sur cinq en faisaient de même en 1971.

Au contraire, dans les autres pays d' Europe Occidentale les sondages effectués par l' Office Statistique des Communautés montrent que le nombre de femmes au travail a diminué entre 1960 et 1968. Le mouvement vers la plus forte participation des femmes à l'économie semble donc retardé dans ces pays par rapport à la France . Peut être faut-il y voir là les effets de la prolongation de la scolarité obligatoire, la tendance à l'allongement des études, la baisse de l'âge moyen au mariage, l'exode rural féminin, toutes causes pouvant expliquer le fléchissement observé en France quelques années avant les autres pays . A cela il faut ajouter les fluctuations du sous emploi général qui influe en premier lieu sur l'emploi féminin: sur le marché du travail l'homme est bien souvent prioritaire .

EVOLUTION DE LA POPULATION FEMININE ACTIVE EN FRANCE DEPUIS LE DEBUT DU SIECLE

REPARTITION DE LA MAIN D'OEUVRE FEMININE

L'afflux des femmes vers les secteurs non agricoles et plus particulièrement vers le secteur tertiaire accentuera les mouvements ascendants au sein de la population féminine active .

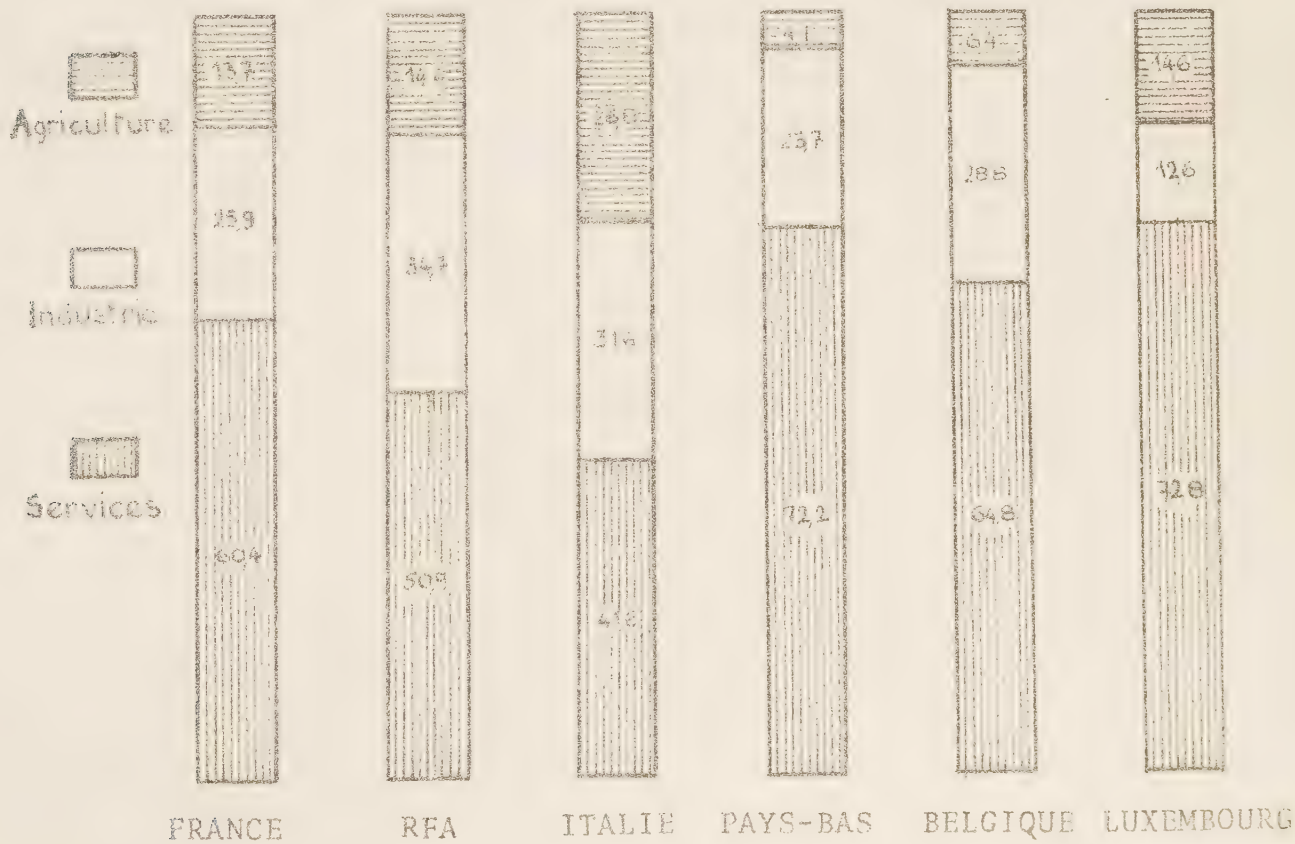
En 1968 la France comptait 1.700.000 femmes occupées dans l'agriculture soit 44% du total des travailleurs. En 1982 ce chiffre tombe à 993.000 représentant moins de 25% de l'ensemble des femmes exerçant une activité professionnelle .

A l'inverse, le secteur tertiaire voit ses effectifs passer de 1.644.000 au début du siècle à 6.285.000 en 1968, soit une progression de 382% contre 58% pour les hommes .

Enfin, dans l'industrie l'évolution se fait sous une diminution relative de la part prise par la main d'oeuvre féminine que ce secteur emploie : en 1982 on évalue à 25,1% la proportion de femmes travaillant dans l'industrie contre 35% en 1968.

Ainsi, à l'heure actuelle, la majorité des femmes actives se trouvent dans le secteur tertiaire, à l'exception de l'Irlande pour laquelle l'emploi masculin prédomine l'emploi féminin .

La répartition sectorielle de la population active féminine par secteurs d'activité met en évidence le fait qu'en Europe Occidentale



REPARTITION DE LA MAIN D'OEUVRE FEMININE PAR SECTEUR D'ACTIVITE (1969)

CARACTERES GENERAUX DU TRAVAIL DES FEMMES

Sous qualification et bas salaires caractérisent dans une large mesure le travail féminin aussi bien en France qae dans les autres pays d'Europe Occidentale .

En France, l'écart entre la moyenne de tous les salaires masculins et celle de tous les salaires féminins est de 33,6% et à qualification égale la différence est de 7,4% (évaluation de 1970). La femme se trouve donc pénalisée dans sa vie professionnelle en dépit des grands principes sur l'égalité des deux sexes dont la plupart des Etats se réclament .

Dans l'industrie la travailleuse est le plus souvent vouée à des tâches d'exécution qui l'exposent au surmenage et à la fatigue nerveuse en raison de la monotonie du geste professionnel et des cadences qui lui sont imposées . Si 22,8% des travailleurs de l'industri sont des femmes, celles-ci ne représentent que 3,5% des ingénieurs, 6,8% des contremaîtres, 11,2% des techniciens pour 29% de manoeuvres (recensement de 1968 en France). En outre, la main d'oeuvre féminine se trouve concentrée dans quelques branches et ce manque de dispersion la rend très vulnérable dans l 'emploi industriel :

- le textile, la confection, l'alimentation sont pour des raisons historiques et culturelles des secteurs qui occupent un grand nombre de femmes .
- l'électricité, l'électronique, le bobinage, les petits montages mécaniques exploitent largement la dextérité reconnue de la femme, mais seulement au niveau des tâches d'exécution .

Dans le secteur tertiaire, si l'on trouve les meilleures réussites féminines (médecins, avocats, professeurs), la plupart des femmes se voient confier des postes d'exécution, rarement de commande. Les branches les plus féminisées sont :

- les services domestiques (80% des gens de maison)
- les soins aux personnes (infirmières, aide-soignantes, puéricultrices, kinesithérapeuthes, assistantes sociales etc)
- les métiers de commerce
- la restauration et l'hôtellerie (sauf en Italie)
- les banques et assurances
- les services publics ,
- l'enseignement qui occupe 100% de femmes dans le pré-scolaire, une majorité dans le primaire, une proportion variable selon les pays dans le secondaire.

DISCONTINUITE DU TRAVAIL FEMININ

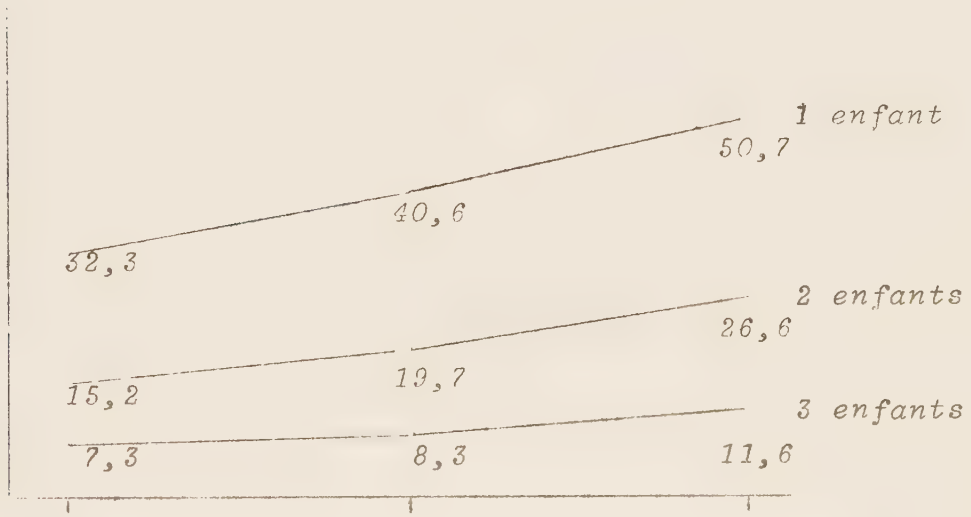
L'âge, le mariage, les maternités influencent beaucoup le travail féminin .

Le plus haut taux d'activité professionnelle est réalisé pour la tranche d'âge de 20 à 24 ans, avec un maximum à 20-21 ans, époque où la jeune femme est confrontée aux nombreuses difficultés de l'entrée dans la vie adulte . Par la suite son activité professionnelle diminue marquant un creux entre 25 et 35 ans pour reprendre à partir de 35 ans et atteindre un nouveau sommet à 45 ans, âge où les soucis familiaux s'estompent mais où se pose un grave problème de réinsertion sociale .

Cependant, on observe que le creux de 25 à 35 ans est moins accusé en 1968 qu'en 1962 ce qui va dans le sens d'une activité plus continue. Il faut d'ailleurs noter que les femmes les plus qualifiées abandonnent moins souvent leur travail à l'âge des maternités .

Plus de la moitié des femmes actives sontmariées (sauf aux Pays Bas). Si le temps de travail professionnel diminue lorsque le nombre de maternités augmente la proportion des mères de famille ayant un ou deux enfants et travaillant ne cesse de croître . Le tableau ci-après souligne cette évolution :

EVOLUTION DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE EN FRANCE CHEZ LES FEMMES DE MOINS DE 35 ANS ayant 1,2 ou 3 ENFANTS .



CONSEQUENCES MEDICO-OBSTETRICALES DU TRAVAIL FEMININ

CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL

En 1895, le Professeur PINARD dénonçait, dans une note à l' Académie de Médecine les conséquences désastreuses pour la maternité des conditions de travail dans l' industrie . Faisant état d'une enquête effectuée auprès des ouvrières il révélait que le poids moyen des enfants dont les mères avaient travaillé jusqu'à la fin de la grossesse était inférieur de plus de 300 grammes à celui des nouveaux- nés de mères ayant interrompu leur activité au moins trois mois avant l'accouchement . Il constatait que les femmes qui avaient travaillé assises accouchaient vingt jours plus tard que celles dont le travail exigeait la position debout en permanence . Et PINARD accusait l'épuisement maternel d'être le facteur principal qui " abrège la durée de la vie intra-utérine".

Depuis l'époque de PINARD les conditions sociales et économiques se sont améliorées, la grossesse est beaucoup mieux surveillée et une législation protégeant la femme durant son travail a vu le jour en même temps que celle assurant la protection de la maternité.

Cependant ,il faut bien convenir que la travailleuse reste très souvent soumise à un surmenage physique et moral du fait de sa double activité, professionnelle et ménagère . On a pu calculer que la durée journalière d'activité chez les femmes exerçant une profession oscillait entre seize et douze heures selon le nombre d'enfants de moins de quatre ans . CHOMBARD de LAUWE et Coll. affirment que laprésence au foyer d'un enfant de moins de trois ans représente pour la mère de famille un travail supplémentaire dont la durée est évaluée à deux heures et demie par jour .

Ainsi, en dépit des améliorations apportées à son statut, l'effort consenti par la femme n'est pas sans retentir sur sa santé et le déroulement de la grossesse .

L'enquête de MAYER et MORIN réalisée en 1957 auprès des clientes de la maternité de l' Hôpital Saint Antoine , révéle que la femme qui travaille met au monde davantage de vrais prématurés (8,8% contre 5,1%) et de suspects d'immaturité (16,02% contre 11,08%) que la femme sans profession .

Ces constatations rejoignent les statistiques établies à l'étranger et que nous avons rassemblé dans le tableau ci-dessous :

FREQUENCE DE LA PREMATURITE

	Femmes travaillant	Femmes sans profession
MAYER et MORIN (France	8,8	5,1
ROBERTSON(Grande Bretagne)	5,2	3,8
WODBURY (Grande Bretagne)	6	5,2
BLACKMANN (Belgique)	11,7	2,9
SHOEDEL (Allemagne)	13,7	8,4
KIRCHHOF (Allemagne)	15,2	10,5

Les écarts de pourcentages sont vraisemblablement dus à la disparité des critères de prématurité retenus par les auteurs . Ainsi, MAYER et MORIN considérent comme vrai prématuré le nouveau né pesant moins de 2500 grammes et mesurant moins de 47 centimètres .

Les avortements sont également plus fréquents chez les femmes qui travaillent. Notons à ce propos que les avortements à répétition parfois imputés à des manoeuvres inavouées visant à mettre fin à la grossesse, peuvent être pour une part la conséquence du surmenage professionnel de la femme .

Cependant, certains auteurs affirment que l'accroissement de la proportion de femmes exerçant une profession n'a pas augmenté le nombre des accouchements prématurés . L'étude de SOMMER portant sur près de 7.000 femmes dont 2331 ayant une activité professionnelle ne montre qu'un désavantage minime de ces dernières .

P. DUHAZE, dans une enquête faite au centre hospitalier d' Alençon et dans une maternité de cette ville, ne note pas de différences significatives entre le poids moyen des enfants dont les mères restent au foyer et celui des enfants dont les mères travaillent alors que MAYER et MORIN font état d'un écart de 94 grammes .

La diversité de ces opinions peut s'expliquer par l'extrême variabilité des conditions de travail d'un secteur d'activité à un autre et aussi par la plus ou moins bonne surveillance de la travailleuse enceinte selon les entreprises .

S'il est certain que le pourcentage des accouchements prématurés augmente avec le temps de travail au cours de la grossesse, doublant même pour les femmes qui prolongent leur activité au delà du 6ème mois, denombreux facteurs tenant à la nature de la profession et des conditions dans lesquelles elle est exercée sont à considérer. Ce sont ces facteurs qui mettent en cause la santé de la femme enceinte et l'évolution de la grossesse que nous envisagerons maintenant.

ELOIGNEMENT DU LIEU DE TRAVAIL

L'enquête de MAYER et MORIN fait apparaître que plus la femme habite loin de son travail, plus elle a de chance de compromettre sa grossesse . Le pourcentage d'enfants prématurés augmente avec le temps consacré au transport chaque jour et dépend pour une part du moyen de locomotion utilisé .

TRAVAIL EN POSITION DEBOUT. TRAVAIL EN POSITION ASSISE

La station debout prolongée entraine une dépense énergétique supérieure de 5 à 12% à celle exigée par le maintien de la position assise et aggrave la stase veineuse et la laxité ligamentaire au niveau du bassin et de la colonne vertébrale . Elle favorise l'apparition et le développement des varices des membres inférieurs si fréquemment rencontrées chez la femme enceinte .

Pour MAYER et MORIN le travail debout parait être le grand responsable de la prématurité . A la première grossesse le nombre d'accouchements prématurés est nettement plus élevé chez les femmes ayant un travail debout ou mixte . Dès la seconde grossesse le travail mixte n'offre plus les mêmes inconvénients et rejoint le travail assis .

La nocivité de la station debout prolongée, mise en cause par PINARD à la fin du siècle dernier, est donc évidente et implique que la femme enceinte soit écartée de tout poste de travail exigeant cette position.

Cependant, la position assise, maintenue de manière prolongée n'est pas non plus sans conséquences pourla santé de la travailleuse. De nombreux auteurs signalent les manifestations douloureuses de l'appareil locomoteur . H. DESOILLE, J. CHAPELLE et Coll. entre autres notent la fréquence des dorsalgies chez les employées de bureau .

La position assise détermine une gêne respiratoire en limitant le jeu de la cage thoracique . A cela s'ajoute la pression exercée par le diaphragme sur les organes abdominaux, phénomène propre à aggraver la stase veineuse et favorisant ainsi les troubles hépatiques, les hémorroïdes et la constipation, notamment chez la femme enceinte .

SKOKAN de Prague, dans une étude faite entre 1952 et 1959 et portant sur 1176 femmes enceintes travaillant dans les aciéries de Kladno constate une plus grande fréquence de la prématurité parmi les femmes occupées à des emplois sédentaires . L'anoxémie locale et l'hypoxie chronique du foetus expliqueraient ces résultats qui paraissent en contradiction avec ceux de MAYER et MORIN .

En fait, il semble que ce soit le maintien prolongé d'une position assise ou debout, qui exerce une influence défavorable sur l'évolution dela grossesse . L'équilibre physiologique de la femme enceinte réclame au contraire une certaine activité physique adaptée et entrecoupée de périodes de repos .

PORT ET TRANSPORT DE POIDS ET FARDEAUX

La littérature médicale signale la fréquence des avortements chez les femmes employées à des travaux imposant la manutention de lourds fardeaux. Il n'est nullement nécessaire d'insister sur le caractère pénible et dangereux pour la femme enceinte de ce genre d'occupation qu'une réglementation plus sévère devrait lui interdire.

VIBRATIONS, TREPIDATIONS

La plupart des auteurs estiment que les vibrations et trépidations ont des effets particulièrement néfastes pour la grossesse .

DAVIDOVIC, MILOVANOV et Coll. se sont penchés sérieusement sur ce problème en complétant leur enquête clinique d'une étude expérimentale. Ils ont pu montrer que les trépidations déterminent chez la souris:

- *un retard de l'œstrus de 15 à 51 jours,*
- *un raccourcissement de la durée de la gravidité*

- une mise à bas avant terme plus fréquente
- des portées moins nombreuses
- une mortinatalité plus élevée .

Comparant les receveuses des transports en commun de Belgrade à un groupe témoin ils ont constaté :

- une arythmie menstruelle plus fréquente
- un nombre d'accouchement inférieur de 22,57%
- une augmentation des avortements spontanés dans le rapport de 2 à 3

KOUNAKIJA, confirmant les conclusions de DAVIDOVIC, note chez les femmes conductrices de véhicules automoteurs, un peu plus d'avortements que chez les autres et une plus grande fréquence des affections génitales inflammatoires .

Cependant, le danger des agressions mécaniques indirectes est parfois mis en doute, sauf pour les femmes prédisposées aux avortements spontanés .

TEMPERATURES ANORMALES

Le froid, et surtout le froid humide, favorise l'apparition de complications propres àla grossesse, notamment de pyélo-néphrites et de syndromes vasculo-rénaux tels que la toxémie gravidique tardive.

La chaleur excessive est également préjudiciable à la santé de la future mère pour de nombreuses raisons: accroissement de la masse sanguine et du débit cardiaque , augmentation de la vitesse de sédimentation favorisant les thromboses, diminution de la course du diaphragme .

Toute activité comportant de telles anomalies de température devrait être interdite àla femme enceinte ce qui pose évidemment le problème de la mutation tmansitoire de poste .

RADIATIONS IONISANTES

Maurice MAYER déclarait en 1962 à la commission de la maternité: " Il est possible de considérer qu'aucune dose de radiations puisse être entièrement sans conséquence ".

L'étude expérimentale montre que l'embryon de mammifère exposé aux radiations ionisantes réagit selon le stade de développement au moment de l'irradiation :

- avant la nidation la mort in-utéro est fréquente mais les survivants ne présentent pas d'altérations ,
- en phase d'organogénése la mort est plus rare mais on observe un grand nombre de malformations à la naissance .

L'enquête réalisée par MAC MAHON en 1962 et portant sur 700.000 individus nés entre 1947 et 1954 permet de penser que leucémies et cancers sont 1,4 fois plus fréquents chez les enfants irradiés in-utéro .

Le risque de voir apparaitre une malformation foetale est maximum entre le 18è et le 38è jour de la grossesse : 25 rem appliqués à la femme enceinte entre la 2è et la 6è semaine constitueraient pour certains une dose dangereuse . Or, le début de la grossesse est bien souvent ignoré et la proposition d'interdire aux femmes en âge de procréer les professions pouvant l'exposer aux radiations n'est pas très réaliste et même inutile si la dose accumulée en 13 semaines ne dépasse pas 1,5 rem.

Les mesures de protection étant prises, le risque d'une irradiation accidentelle en début de grossesse est toujours possible.

De toute façon, il y a lieu de considérer la femme enceinte comme inapte à l'exposition aux radiations ionisantes, comme le prescrit la circulaire du 3 juin 1957, mais l'efficacité des mesures de protection dépend en partie du diagnostic précoce de la grossesse .

INTOXICATIONS PROFESSIONNELLES

Si l'unanimité n'est pas faite concernant la notion classique de la sensibilité particulière de la femme à l'égard des toxiques, chacun s'accorde à penser que la grossesse doit la faire bénéficier de mesures préventives en vue d'éviter son exposition à des substances capables de léser le foie, la moelle osseuse, les reins et de déterminer des lésions fœtales.

Les dangers encourus par la femme enceinte dans les professions comportant un risque de saturnisme sont connus depuis longtemps .

En 1911 OLIVER, avait publié la statistique suivante qui se passe de commentaires :

	Nombre d'avortements et de morts-nés pour 1000 femmes	Décès au cours de la 1ère année pour 1000 enfants
Ménagères	42,2	150
Ouvrières	47,6	214
Exposition au plomb:		
(avant mariage)	86,0	157
(après mariage)	133,5	271

TELEKY observe chez les ouvrières occupées à la fonderie des caractères d'imprimerie trois fois plus d'avortements que chez les femmes non exposées au saturnisme, dans le même établissement .

Expérimentalement on a pu provoquer chez la lapine des altérations du chorion entrainant la mort de l'embryon.

L'élimination du plomb par le lait maternel est prouvé par de nombreux auteurs .

Le saturnisme chez la femme enceinte comporte en outre le risque de faire apparaître et d'aggraver les affections que la grossesse favorise: maladie hypertensive, néphrites, anémies gravidiques.

Aujourd'hui les mesures d'hygiène et de surveillance limitent les dangers du saturnisme et ne permettent plus, fort heureusement, la confirmation des statistiques déplorables établies au début du siècle. Malgré cela, CADERAS estime que " toute femme enceinte travaillant dans l'industrie du plomb et de scs dérivés doit cesser son activité dès le début de la grossesse ".

L'hydrargyrisme détermine des troubles de la gestation et des altérations fœtales superposables à ceux du saturnisme. Signalons notamment la fréquence des avortements, la mortalité périnatale élevée et la forte morbidité chez les enfants des mères intoxiquées par le mercure .

De nombreux auteurs ont étudié les méfaits du benzolisme chez la femme, les uns faisant état de la sensibilité spécifique de l'organisme féminin, les autres mettant en doute cette notion classique mais tous s'accordant pour reconnaître la nocivité particulière du benzol au cours de la grossesse .

TARA, cité par CADERAS de KERLEAU, constate chez toutes les femmes enceintes exposées au risque benzolique une anémie hyperchrome plus ou moins prononcée avec leucopénie et neutropénie et sur 15 observations il relève 7 avortements et un cas de mortinatalité .

KOELSH signale des accidents graves et même mortels avec altérations médullaires typiques chez des ouvrières enceintes ayant, pendant de longues années, bien supporté l'exposition au benzol .

Il n'est pas inutile de rappeler l'étude expérimentale entreprise par DESOILLE ALBAHARY et PHILBERT et qui a permis de mettre en évidence chez le lapin :

- concernant l'action leucopéniante du benzène, aucune différence entre mâles et femelles, un effet protecteur possible de la castration renforcé par l'administration de testotérone et annulé par celle d'œstradiol .
- concernant l'action anémiante, une toxicité plus grande du benzène mais sans prédilection pour tel ou tel sexe, un effet salutaire de la castration et une potentialisation non évidente par l'hormone femelle .

Dans une autre étude chez le cobaye, les mêmes auteurs n'ont pu mettre en évidence une aggravation de l'action hématotoxique du benzène au cours de la gestation mais ils ont constaté un plus grand nombre d'avortements et de morts-nés.

En conclusion de leurs recherches ils estiment que l'état gravidique constitue un facteur de fragilisation vis à vis de l'action leucopéniante du benzène et qu'en retour celui-ci peut retentir défavorablement sur l'évolution de la grossesse .

Ajoutons que les anémies sont fréquentes au cours de la grossesse et peuvent être sévèrement aggravées par l'exposition au benzol, en particulier l'anémie hyperchrome macrocytaire .

Les femmes enceintes doivent dont être considérées comme inaptes aux travaux les exposant à un risque de benzolisme . C'est le sens de l'arrêté ministériel du 11 septembre 1947 qui formule des recommandations destinées aux médecins du travail chargés de la surveillance médicale .

Moins souvent étudiée que celle du benzène, l'action néfaste des autres toxiques industriels mérite cependant d'être évoquée .

Le phosphore et ses dérivés chlorés et nitrés sont responsables de troubles de la crase sanguine et peuvent provoquer des hémorragies utérines et des avortements .

L'arsenic a été retrouvé dans le lait maternel et, comme le phosphore traverse la barrière placentaire d'autant plus facilement que la grossesse est plus avancée .

D'après BELJAEVA de Moscou, l'intoxication par l'antimoine détermine une augmentation du nombre des affections gynécologiques et des avortements spontanés . Ses observations portent sur les ouvrières d'une usine de traitement de l'antimoine qui toutes présentaient à l'analyse un taux de 0,5 à 20 milligrammes du toxique non seulement dans le sang et l'urine mais aussi dans le placenta et le lait . Chez les animaux de laboratoire, l'auteur a montré que les composés de l'antimoine peuvent provoquer des troubles de l'ovogénèse et être une cause de stérilité .

Le fluor est souvent considéré comme un toxique calciprive. Il interviendrait dans le métabolisme du calcium en le précipitant sous forme de fluorure, et bien que son action négative sur la calcémie ne soit pas démontrée avec certitude, le danger d'intoxication est certainement accru au cours de la grossesse, compte tenu de l'augmentation considérable des besoins et des mouvements du calcium chez la femme enceinte .

Le sulfure de carbone , dont l'utilisation est beaucoup moins fréquente aujourd'hui en raison de sa toxicité, serait responsable de stérilités, de nombreux avortements et parfois même de vomissements incoercibles .

INFECTIONS PROFESSIONNELLES

Les travailleuses exposées au risque d'infection sont nombreuses dans les hôpitaux, les laboratoires et toutes les professions paramédicales . Les épidémies infantiles si fréquentes dans les établissements scolaires représentent pour les femmes enceintes non immunisées un danger non négligeable .

D'une façon générale, la grossesse aggrave les maladies infectieuses et cette aggravation se manifeste surtout dans le dernier trimestre et les suites de couches .

Toutes les infections sévères peuvent entrainer l'interruption de la grossesse qu'il s'agisse d'avortement ou d'accouchement prématuré . Mais il faut souligner tout particulièrement le risque d'embryopathie que constituent les maladies virales . La rubéole malgré sa bénignité pour la mère, peut frapper l'enfant de malformations les plus graves, principalement oculaires, cardiaques, auditives, neurologiques . Le risque de voir apparaître une malformation fœtale s'éleverait, pour certains auteurs, à l'énorme proportion de 95% lorsque la maladie est contractée dans les sept premières semaines de la grossesse.

Parmi les autres affections virales responsables d'avortements et d'embryopathie mentionnons la rougeole, la grippe, l'hépatite, les oreillons . Ces derniers, lorsqu'ils surviennent au premier trimestre de la grossesse déterminent d'après CADERAS de KERLEAU et Coll. des anomalies fœtales dans près d'un tiers des cas et dans 12,8% des cas si l'atteinte est plus tardive .

Les zoonoses se voient dans certaines professions qui mettent le personnel en contact avec des animaux, leur chair ou leurs excrétas.

La brucellose, plus fréquente chez l'homme que chez la femme pour des raisons professionnelles, est rarement cause d'avortements dans l'espèce humaine .

La toxoplasmose ,dont les formes latentes ne sont pas rares, est à l'origine d'encéphalopathies congénitales lorsque la contamination se produit dans la seconde moitié de la grossesse . Contractée avant, elle entraine habituellement la mort du fœtus .

Les listérioses , exceptionnelles chez l'homme, pourraient provoquer des avortements, morts périnatales et stérilités, mais les observations sont trop rares pour être soutenues sans réserves.

La prévention des infections d'origine professionnelle est difficile. En milieu épidémique l'éviction de la femme enceinte est impérative . Mais l'idéal serait d'exclure du milieu dangereux toute femme non immunisée dès connaissance de la grossesse ce qui suppose un diagnostic précoce pour qu'une telle mesure puisse aussi avoir une certaine efficacité .

Lorsque l'infection professionnelle détermine des anomalies fœtales le problème de la réparation du préjudice subi par la femme et l'enfant peut se trouver posé .

Ainsi, les tribunaux ayanteu à statuer sur des affaires de rubéole contractée en service ont donné gain de cause aux plaignantes qui réclamaient des dommages et intérêts à leur profit et à celui de l'enfant né malformé. Les juges ont donc considéré, avec raison, que deux personnes avaient été exposées au risque professionnel , et prononcé un verdict en conséquencç, créant aunsi un précédent en la matière . (Droit administratif)

LEGISLATION ACTUELLE

I- REGLES INTERNATIONALES

Les premières régles internationales relatives à la protection de la maternité remontent à 1919, année où s'est tenue la première Conférence Internationale du Travail .

La Convention n°3 adoptée à cette Conférence s'applique aux femmes employées dans les secteurs du commerce et de l'industrie et préconise un certain nombre de mesures devant être la base de toute législation nationale visant à protéger la maternité . En vertu de cette convention :

-la femme enceinte est autorisée, sur présentation d'un certificat médical, à interrompre son travail six semaines avant la date présumée de l'accouchement,

- elle ne peut être autorisée à reprendre son activité professionnelle pendant une durée de six semaines après la naissance ,

- pendant son absence l'intéressée doit recevoir une indemnité suffisante pour assurer son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène. Cette indemnité, dont le montant est fixé par les autorités compétentes dans chaque pays ,est prélevée sur un fond public ou fournie par un système d'assurance .

- la femme a droit aux soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme ;

- la mère qui allaite son enfant doit bénéficier à cet effet de deux pauses quotidiennes d'une demi heure .

- la rupture du contrat de travail par l'employeur pendant la période d'absencee justifiée est déclarée illégale .

La recommandation n° 12 adoptée à la Conférence Internationale de 1921 souhaite que les pays membres de l' organisation étendent le bénéfice des mesures prévues par la convention n°3 aux femmes occupées dans les entreprises agricoles .

Adoptée en 1952 par la 35ème Conférence Internationale du Travail, la Convention n° 103 reprend les principes énoncés par la Convention n°3 mais en étend le champ d'application à tous les secteurs d'activité , y compris l'agriculture et le travail salarié à domicile. Elle précise ou modifie certaines dispositions :

- le congé de maternité est fixé à douze semaines dont six semaines obligatoires après l'accouchement,

- les prestations en espèces ne doivent pas être inférieures aux deux tiers du salaire dans le cas ou elles sont versées par un organisme d'assurance sociale obligatoire ,

- les pauses pour allaitement ne sont plus limitées en durée et en nombre mais doivent être comptées dans le temps de travail et rémunérées comme telles .

La recommandation n° 95, adoptée en même temps que la Convention n° 103, tend à considérer comme un minimum les conditions prévues par cette dernière et émet le souhait de voir appliquer les améliorations suivantes :

- la prolongation du congé de maternité jusqu'à quatorze semaines et même davantage si l'état de santé de la mère rend nécessaire sa mise au repos .

- le versement d'une indemnité d'un montant égal à 100% du salaire pendant toute la durée du congé et l'octroi de prestations supplémentaires en nature (lait, layettes).

- la mise en place d'installations appropriées pour les femmes qui allaitent .

- l'interdiction de congédier une femme du jour ou l'employeur a connaissance de la grossesse jusqu'à un mois après l'accouchement et la réunion d'un conseil pour statuer en cas de faute grave.

- la conservation des droits à l'ancienneté pendant l'absence légale,

- le maintien de la travailleuse dans son ancien poste, ou l'affectation à un poste équivalent à son retour

- l'interdiction du travail de nuit pendant la grossesse et la période d'allaitement

- l'interdiction des emplois dangereux ou pénibles pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent ainsi que pendant les trois mois qui suivent l'accouchement. Parmi les activités pénibles le texte mentionne la manutention de lourdes charges, la station debout prolongée, les machines trépidantes, les efforts d'équilibre spécial,

- le transfert à un autre poste, sans diminution de salaire, des femmes occupées à ces travaux .

Malheureusement , les mesures préconisées par les Conventions et recommandations des instances Internationales sont loin d'être appliquées dans leur intégralité par tous les Etats . Il faut d'ailleurs noter que parmi les pays de la Communauté économique européenne, la Belgique et les Pays Bas n'ont ratifié aucune des Conventions examinées ci-dessus et que seul le Luxembourg a signé la Convention n° 103 de 1952.

Cependant, le Conseil de l' Europe a réuni dans une Charte Sociale quelques principes fondamentaux dont certains concernent la maternité . En vertu de l' article 8 de cette Charte les parties contractantes s'engagent:

-à assurer aux travailleuses mères un repos d'une durée totale de 12 semaines au moins, avant et après accouchement,

- à leur fournir une indemnité durant ce congé,

- à déclarer illégal le licenciement d'une femme pendant le congé maternité ou à une date telle que le délai de préavis expiré pendant cette absence ,

- à assurer aux mères qui allaitent des pauses suffisantes à cet effet.

La Charte Sociale Européenne a été ratifiée par la Suisse, la Norvège ,l'Irlande,l'Italie, la République Fédérale Allemande, à l'exception pour ce dernier pays de certains paragraphes dont celui qui concerne le licenciement.

Les résistances rencontrées dans la ratification des différentes conventions met en évidence la disparité des législations

II- LA LEGISLATION EN FRANCE

1) LEGISLATION NATIONALE

Le premier texte législatif concernant la protection de la maternité est la loi ENGERAND du 27 novembre 1909 qui autorisait la femme à interrompre son travail pendant une période de huit semaines au total avant et après accouchement, sans que cet arrêt puisse être considéré comme une cause de rupture du contrat de travail . Mais cette loi ne fut guère appliquée, le repos n'y étant "qu'autorisé" et surtout aucune indemnité ne venant compenser la perte de salaire.

Ultérieurement, de nombreux textes législatifs, codifiés ou non, sont venus compléter et perfectionner la réglementation en vigueur. Citons plus particulièrement la loi n°73-4 du 2 janvier 1973, insérée au Code du Travail, qui abroge un certain nombre de textes antérieurs , et notamment la loi du 2 septembre 1941 et reprend les termes de la loi n°66-1044 du 30 décembre 1966 relative à la garantie de l'emploi en cas de maternité .

Les dispositions actuellement en vigueur s'appliquent pratiquement à la totalité des femmes exerçant une activité salariée de quelque nature que ce soit .

PORTECTION PHYSIQUE

1- Congé de maternité

La durée du congé de maternitz est établi par l'article L 122-26 de la loi du2 janvier 1973:

" La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pen-
" dant une période qui commence six semaines avant la date
" présumée de l'accouchement et se termine huit semaines
" après la date decelui-ci ".

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée la loi autorise la salariée à prolonger son congé jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines de suspension auxquelles elle a droit. En outre, en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches la durée du congé de maternité peut être porté à vingt semaines au maximum , dont douze après l'accouchement .

La seule obligation qui incombe à la travailleuse est d'avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son activité .

Cependant, la durée minimale obligatoire de l'arrêt de travail pour cause de maternité reste toujours de huit semaines dont six après l'accouchement, bien que l'assurée puisse bénéficier, pendant quatorze semaines, d'un repos donnant lieu à indemnisation .

A l'expiration du congé de maternité la mère est en droit, en vue d'élever son enfant de ne pas reprendre son travail sans avoir à respecter un délai de préavis et par conséquent sans avoir à payer une indemnité de rupture . Il suffit qu'elle prévienne son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, quinze jours avant la fin du congé .

2- Allaitement maternel

Les mères qui allaitent disposent à cet effet de deux pauses quotidiennes, l'une le matin, l'autre l'après midi, aux heures fixées d'un commun accord avec l'employeur. Leur durée est fixée à trente minutes sauf s'il existe une chambre d'allaitement sur le lieu de l'entreprise ce qui autorise l'employeur à réduire la durée de chaque pause à vingt minutes .

Dans les établissements n'occupant pas plus de cent femmes la création d'une chambre d'allaitement est facultative . Dans le cas contraire une telle mesure peut être exigée par l' Inspection du Travail lorsque la nécessité lui en apparait . Ces restrictions

limitent les possibilités de l'allaitement maternel pourles femmes exerçant une activité professionnelle .

En fait, ces dispositions ne concernent plus, à notre époque qu'un nombre réduit de travailleuses, l'allaitement maternel devenant de plus en plus rare ou étant bien souvent interrompu précocément en raison même des problèmes pratique qu'il pose . Au contraire, la garde des jeunes enfants, non envisagée par le législateur, arrive au premier rang des préoccupations des mères qui travaillent .

3- Horaires et conditions de travail

En dehors de l'interdiction portant sur les activités dans lesquelles il est fait usage de substances abortives aucune disposition n'est prévue concernant l'emploi des femmes enceintes à des travaux pénibles ou insalubres, au travail de nuit, du dimanche et à des heures supplémentaires.

La réglementation applicable est celle en vigueur pour le travail des femmes en général. Il n' est cependant pas inutile d'en rappeler les principes essentiels :

a) la durée quotidienne du travail effectif des femmes ne peut être supérieure à dix heures coupées par un ou plusieurs arrêts dont la durée ne peut être inférieur à une heure (art. 14 du livre III du Code du Travail).

b) le travail de nuit est interdit aux femmes dans les usines manufactures, mines, carrières et minières, chantiers, ateliers et leurs dépendances (article 21 du livre II du Code du Travail).

c) le repos de nuit des femmes dont avoir une durée minimum de onze heures consécutives (article 23 du livre II du Code du Travai

d) les travaux souterrains des mines et carrières sont interdits aux femmes (article 55 du livre II du Code du Travail).

e) le poids des fardeaux manutentionnés par les femmes est limité par le décret du 28 décembre 1909 modifié, mais rien n'est prévu concernant la travailleuse enceinte en dehors d'un paragraphe, aujourd'hui dépassé, qui interdit toute manutention dans les trois semaines qui suivent les couches .

Ainsi, le poids maximum des charges pouvant être portées, trainées ou poussées par les femmes est fixé de la manière suivante:

Port des fardeaux

Filles ou femmes au dessous de 14 ans	*5 kg*
Filles ou femmes de 14 ou 15 ans	*8 kg*
Filles ou femmes de 16 ou 17 ans	*10 kg*
Filles ou femmes de 18 ans et plus	*25 kg*

Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée(véhicule compris)

Filles ou femmes au dessous de 16 ans	*150 kg*
Filles ou femmes de 16 ou 17 ans	*300 kg*
Filles ou femmes de 18ans et au dessus	*600 kg*

Transport sur brouettes (véhicules compris)

Filles ou femmes de plus de 18 ans	*40 kg*

Transport sur véhicules à 3 ou 4 roues (véhicule compris)

Filles ou femmes au dessous de 16 ans	*35 kg*
Filles ou femmes de plus de 16 ans	*60 kg*

Transport sur charrettes à bras à 2 rous (véhicule compris-)

Filles ou femmes de 18 ans et plus	*130 kg*

Transport en tricycles porteurs à pédales

Interdit aux femmes

Transport sur diables ou cabrouets

Interdit aux femmes .

f) certaines activités présentant des causes de danger ou excédant les forces ou dangereuses pour la santé sont interdites aux femmes, La loi comporte, en annexe, un tableau A qui énumère ces travaux etprécise pour certains d'entre eux l'interdiction d'accés dans les locaux où ils sont effectués (décret n° 58-628 du 19 juillet 1958).

La liste de ces interdictions d'emploi est présentée ci-après par activités ou produits, sous forme d'un tableau schématisé.

ACTIVITES, PROFESSIONS ou PRODUITS	Travaux interdit	Séjour interdit
-Air comprimé(travaux à l'aide d'engins type marteau piqueur mus à l')	X	
-Air comprimé (travaux dans l')	X	X
-Esters thiophosphoriques (préparation et conditionnement des)	X	X
-Hydrocarbures aromatiques (travaux exposant à l'action des dérivés suivant des) (1)		
Dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques	X	
Dimitrophénol	X	
Aniline et homologue, benzidine et homologues, naphtylamines et homologues	X	
-Machines en marche: réparation, en marche, des machines, mécanismes ou organes	X	
-Mercure(emploi des composés du) aux travaux de sécrétage dans la couperie des poils	X	X
-Silice libre (travaux suivants exposant à l'action de la):		
- démolition des fours industriels comportant des matériaux réfractaires contenant de la silice libre .		
- nettoyage, décapage ou polissage au jet de sable sauf lorsque ces travaux s'effectuent en enceinte étanche dans l'atmosphère chargée de silice libre et parfaitement isolée de l'air ambiant inhalée par l'opératrice	X	X

(1) Toutefois l'interdiction relative aux dérivés des hydrocarbures aromatiques ne s'applique pas au cas où les opérations sont faites en appareil clos en marche normale

g) Concernant l'exposition au benzol, l'arrêté du 11 septembre 1947 recommande aux médecins chargés des visites médicales de considérer les femmes enceintes et nourrices comme inaptes aux travaux susceptibles de provoquer l'intoxication benzolique . Mais la loi ne prévoit pas de dédommager la femme, privée de son travail, dans le cas où un reclassement professionnel au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci s'avère impossible .

h) Les magasins et boutiques dans lesquels des marchandises et objets divers sont manutentionnés ou offerts au public doivent être dans chaque salle, munis d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées. (Loi des sièges). Pour les autres établissements le décret du 10 juillet 1913 modifié par celui du 5 octobre 1960 précise qu'un siège approprié sera mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail, dans la mesure ou la nature du travail le permet . Dans tous les autres cas des sièges et des bancs en nombre suffisant doivent être mis à la disposition collective des travailleuses à proximité des postes de travail. Un réglement intérieur déterminera les heures et les conditions auxquels l'usage des sièges ou bancs sera autorisé .

i) Les décrets des 20 juin 1966 et 15 mars 1967 établissent avec précision un ensemble de prescriptions destinées à assurer la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants . Ces textes comportent des dispositions particulières au personnel féminin. On peut lire à l'article 7 du décret de 1966:

" Pour les femmes en état de procréer, l'équivalent de dose délivré en trois mois consécutifs au niveau de l'abdomen , par des rayonnements pénétrants, ne doit pas dépasser 1,3 rem.

- L'exposition des femmes dont la grossesse est reconnue, devra respecter lorsqu'elle entraine une irradiation del'abdomen par des rayonnements pénétrants, les régles fixées à l'article 8 du paragraphe 1°, pour les personnes non directement affectées à des travaux sous rayonnement ". (L'article 8 fixe à 1,5 rem l'équivalent de dose qui ne doit pas être dépassé au cours d'une année).

En outre, les décrets précisent qu'aucune femme en état de procréer ne peut être soumise à une irradiation exceptionnelle concerntée, externe ou interne . L'arrêté du 23 avril 1968 approuvant le décret du 15 mars 1967 formule un certain nombre de recommandations aux médecins chargés de la surveillance médicale. Un paragraphe concernant la grossesse stipule : " Les femmes en âge de procréer doivent être informées de l'intérêt qu'il y a, en cas de grossesse, à la déclarer aussitôt que possible. Dès que la grossesse est reconnue, l'intéressée ne peut être maintenue à un travail en zone contrôlée exposant à une irradiation de l'abdomen par des rayonnements pénétrants que si cette irradiation est telle que l'équivalent de dose reçue dans l'année soit inférieur à 1,5 rem ".

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

La loi du 2 septembre 1941 prévoyait des sanctions sévères à l'encontre des employeurs qui, à l'occasion de la grossesse et de l'accouchement d'une ouvrière ou d'une employée rompait le contrat de louage de service . Mais la victime était obligée de porter plainte auprès du Procureur de la République, l' Inspection du Travail ne pouvant intervenir dans ce domaine , et de ce fait la portée pratique de la loi était limitée .

La loi du 30 décembre 1966, codifiée par celle du 2 janvier 1973, vient clarifier la situation et assure plus efficacement la garantie de l'emploi à la travailleuse enceinte. Ainsi l'article L 122-25 stipule:

" Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Toutefois et sous réserve d'observer les dispositions de l' article L 122-27 ci-dessous, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve , pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir le dit contrat ".

L'article L 122-27 précise que le licenciement ne peut prendre effet ou être signifié pendant le congé légal de maternité.

La loi prévoit également le cas où la grossesse n'est pas encore constatée médicalement; la salariée peut alors justifier de son état dans un délai de huit jours ce qui annule le licenciement sauf s'il est prononcé pour un des motifs évoqués ci-dessus .

En outre, la femme qui désire ne pas reprendre son travail à l' expiration du congé de maternité bénéficie pendant un an d'une priorité d'embauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et elle conserve en pareil cas les avantages acquis (art. L 122-28-).

Il est prévu des sanctions à l'égard de l'employeur qui n'observe pas toutes ces dispositions et le licenciement illégal donne lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit de la travailleuse .

Enfin, l'interdiction de rupture de contrat de travail vise uniquement l'employeur: " Les femmes en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture " (art. L 122-32).

PROTECTION ECONOMIQUE

Des avantages appréciables sont prévus par les législations d'assurances sociales (Assurance maternité) et des prestations familiales au profit des mères et futures mères .

A- Prestations de l'assurance maternité

Il résulte de l'article L297 du Code de la Sécurité Sociale que les bénéficiaires de l'assurance maternité sont:

1°) la femme personnellement assurée pour toute naissance d'enfant légitime ou naturel ;
2°) la conjointe légitime de l'assuré ;
3°) les enfants à charge tels qu'ils sont définis au titre d'assurance maladie .

Pour avoir droit auxprestations de l'assurance maternité, l'assuré social doit justifier de dix mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement et d'un nombre minimum d'heures de travail salarié ou assimilé au cours d'une période de référence :

- soit 200 heures au cours du trimestre civil ou au cours des 3 mois de date à date ayant précédé la date présumée du début dela grossesse ;
- soit 120 heures au cours du mois civil ou au cours du mois de date à date ayant précédé cette même date présumée.

a) Indemnisation du congé de maternité

Pendant les quatorze semaines du repos de maternité la travailleuse n'a pas droit à sa rémunération mais reçoit des prestations en espèces au titre de l'assurance obligatoire. Le bénéfice des prestations en espèces est réservé à l'assurée seule, les indemnités journalières étant versées même si l'enfant n'est pas né vivant .

Dans le cadre de la mensualisation, leprotocole d'accord du 2 juillet 1972 a porté le montant des indemnités journalières de 50 à 90% du salaire plafonné, indemnisation financée par une contribution à la charge des employeurs .

L'indemnisation porte sur une période maximum de 14 semaines (en principe 6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après). Dans le cas d'accouchement antérieur à la date présumée, l'attribution des indemnités journalières post-natales pendant une durée supérieure à8 semaines est autorisée jusqu'à concurrence de 14 semaines .

Toutefois lorsque l'assurée à cessé volontairement son activité moins de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et que celui-ci a lieu prématurément, elle percevra des prestations en espèces pendant 14 semaines moins les jours durant lesquels elle a continué à travailler au cours de la période prénatale .

Lorsque l'accouchement survient à une date postérieure à celle qui avait été initialement prévue la période post-natale ne peut être réduite et en conséquence, la durée de la période indemnisée peut être supérieure à 14 semaines. D'autre part, l'indemnisation en espèce peut être envisagée, à l'expiration du délai, en raison des suites de couches pathologiques, sur le compte de l'assurance maladie .

b-) Prestations en nature

L'assurance maternité accorde également des prestations en natures destinées à couvrir les frais médicaux, pharmaceutiques , d'appareils et d'hospitalisation relatifs à la grossesse, à l'accouchement et à ses suites . La prise en charge des frais engagés s'effectue toujours à 100% du tarif de responsabilité des caisses de Sécurité Sociale .

L'octroi de certaines prestations est subordonné à l'observation , avant et après la naissance, de prescriptions sanitaires, édictées dans l'intérêt de la mère et de son enfant. (cf tableau). Divers examens médicaux et obstétricaux , pouvant être subis gratuitement dans l'un des centres prénataux agréés et donnant lieu à l'attribution de primes, sont prévus par le Code de la Sécurité Sociale . Ces examens doivent avoir lieu avant la fin des 3è,6è et 8è mois de la grossesse et un décret du 19 juillet 1962 prescrit un 4è examen dans la première quinzaine du 9è mois de grossesse . Après la naissance la mère doit se soumettre dans les six semaines qui suivent, à un examen clinique, gynécologique comportant en outre un examen radiologique pulmonaire .

Les médicaments prescrits durant la période de la grossesse ne peuvent faire l'objet d'un remboursement qu'au titre de l'assurance maladie . Par contre, les ceintures de grossesse sont remboursées au titre de l'assurance maternité . Il est également prévu la prise en charge de six séances préparatoires à l'accouchement psycho-prophylactique.

L'attribution de primes d'allaitement est prévue par l'article L300 du Code de la Sécurité Sociale en vertu duquel la mère qui allaite son enfant a droit à des allocations mensuelles dont le taux est fixé par le réglement intérieur de chaque caisse dans la limite d'un plafond déterminé par arrêté. Ces primes sont octroyées pour chacun des quatre premiers mois d'allaitement et éventuellement pour le cinquième mois . Les mères qui se trouvent dans l'incapacité physique, constatée médicalement, d'allaiter peut recevoir des bons de lait pour une période de quatre mois au maximum et pour une valeur ne pouvant excéder 60% du montant des primes d'allaitement .

L'allaitement mixte donne droit à des allocations mensuelles et à des bons de lait pendant quatre mois .

La prise en charge des frais occasionnés par les soins au nouveau-né prématuré est effectuée au titre de l'assurance maladie. Les frais engagés concernant les soins aux prématurés, y compris les dépenses d'hospitalisation , doivent donner lieu à remboursement sans déduction du ticket modérateur, que les enfants soient ou non placés dans un incubateur, à condition que ces soins soient dispensés dans un centre ou service spécialisé et agréé à cet effet .

c-) <u>Cas particuliers</u>

En cas de grossesse ou suites de couches pathologiques, les prestations en nature étant celles de l'assurance maladie sont servies selon les mêmes modalités pratiques . Durant les périodes correspondantes au repos pré et post-natal ce sont les indemnités de repos de l'assurance maternité qui sont attribuées .

Lorsque l'assurée, bénéficiaire de l'assurance maternité , se trouve au même moment dans une situation justifiant l'attribution des prestations de l'assurance maladie pour une affection différente de l'accouchement, de la grossesse ou de ses suites, les prestations en nature des deux assurances sont servies dans les conditions normales. Les indemnités journalières de l'assurance maternité sont dues pendant la période de repos pré ou post-natal, même en cas de prolongation ou de constatation d'un état morbide au cours de cette période .

Concernant les victimes d'accident de travail, l'article L390 du Code de la Sécurité Sociale prévoit expréssement le droit aux prestations maternité de l'assuré qui bénéficie des prestations de l'incapacité temporaire, les membres de sa famille étant également susceptibles d'en bénéficier dans les conditions fixées par l'article L297 du Code de la Sécurité Sociale .

B- Prestations familiales

Dans le cadre des prestations familiales , toute femme enceinte, travailleuse ou non, assurée ou non, a droit à des allocations prénatales à la condition qu'elle subisse les examens prénataux réglementaires . Ces indemnités, qui comportent neuf mensualités et dont le montant est fixé à 22% du salaire servant de base au calcul des allocations familiales, sont versées en trois fractions, après chaque examen prénatal .

L'allocation de maternité, attribuée à l'occasion d'une naissance, intéresse les femmes qui remplissent les conditions suivantes :

- la première naissance doit intervenir dans les deux ans du mariage ou si, ce délai étant dépassé, la mère n'a pas atteint l'âge de vingt cinq ans ;

- les naissances suivantes doivent survenir dans les trois ans de la précédente maternité .

PRIMES ET SANCTIONS

Prescriptions sanitaires	Sanctions de ces prescriptions	Primes pour encourager l'exécution des prescriptions
1. Nécessité de faire la déclaration dans un certain délai:		
a) avant la fin du 3ème mois	Néant	Eventuellement, prime
b) au cours du 5ème mois	Néant	
c) après la fin du 5ème mois	Participation de la Caisse aux frais d'accouchement réduite à 80% du taux habituel	
d) après le début de la période de repos ou de la période d'allaitement	Perte des indemnités de repos échues avant la déclaration et des primes échues avant la déclaration .	Néant
2- Nécessité pour la future maman de subir un examen de santé général avant la fin du 3ème mois	Néant	Eventuellement prime
3- Recommandation pour le futur père de subir un examen médical général, avant la fin du 3è mois	Néant	Eventuellement, prime
4- Nécessité pour la future mère de subir un examen obstétrical avant la fin du 6ème mois et avant la fin du 8ème mois	Néant	Eventuellement, prime
5- Nécessité pour les assurés de prendre au moins six semaines de repos pour l'accouchement	Perte de la totalité des indemnités	Néant
6- Subir un examen post-natal vers la fin de la sixième semaine qui suit l'accouchement	Néant	Eventuellement, prime
7- Subir un examen radioscopique post-natal à la fin du 4ème mois suivant l'accouchement	Néant	Eventuellement, prime
8- Indications aux futures mamans d'allaiter l'enfant au sein dans la mesure du possible	Néant	Prime de 170f au maximum
9- Indications aux futures mamans de soumettre le bébé à une surveillance médicale .	Eventuellement, suppression des primes d'allaitement ou des bons de lait	Eventuellement: Douze primes mensuelles pendant les douze premiers mois de la vie de l'enfant. Six primes au cours de la deuxième année . Quatre primes au cours de la troisième année. Deux primes au cours de chacune des quatrième, cinquième et sixième années .

2- CONVENTIONS COLLECTIVES

La plupart des conventions collectives accordent aux travailleuses enceintes et aux jeunes mères un certain nombre d'avantages qui s'ajoutent aux dispositions légales relatives à la protection de la maternité .Les énumérer toutes serait long et fastidieux, mais il n'est pas sans intérêt de résumer, à titre d'exemple, le contenu de certaines d'entre elles :

INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT

Dans ce secteur qui occupe un grand nombre de femmes , les accords conventionnels précisent que, sur avis du médecin du travail, l'employeur doit s'efforcer d'attribuer à la travailleuse enceinte un poste compatible avec l'état de grossesse . Ce transfert ne peut s'accompagner d'une diminution de salaire lorsque la femme fait partie du personnel depuis plus de quatre mois .

Les mères qui allaitent peuvent interrompre leur activité pendant un an à compter de l'accouchement et l'employeur est tenu de les réintégrer dans le même emploi ou dans un emploi équivalent à l'issue de ce congé sans solde . D'autre part, en cas de licenciement collectif ou de suppression momentanée d'emploi, l'intéressée bénéficie d'une priorité d'embauche pendant un an et à droit à l'indemnité de préavis légal ou de préavis d'usage.

INDUSTRIE DES TEXTILES NATURELS

Les femmes travaillant depuis deux ans au moins en qualité d'employée, technicienne ou agent de maîtrise continuent à toucher leur traitement, déduction faite des indemnités de l'assurance maternité, pendant une période de deux à quatre mois, selon l'ancienneté, en cas de suspension du contrat pour cause de maternité .

Par ailleurs, toute travailleuse enceinte, congédiée en raison d'un licenciement collectif, posséde une priorité à l'embauche dans l'année qui suit .

EDITION

La convention accorde un congé maternité de quatre mois, avec traitement entier, à toutes les femmes ayant plus de sept mois et demi de présence continue dans l'entreprise .

Il est également prévu un congé sans solde d'une durée maximum de un an après l'accouchement, à l'expiration duquel la travailleuse est réintégrée dans tous ses droits .

INDUSTRIE DES PATES ALIMENTAIRES

Les futures mères sont autorisées à quitter leur travail cinq minutes avant le reste du personnel à partir du cinquième mois de la grossesse .

Le changement de poste, effectué à la demande du médecin du travail, ne doit pas entrainer la diminution de la rémunération .

Après le congé légal de maternité, la travailleuse qui le désire peut interrompre son activité professionnelle pendant un an et conserve une priorité de réembauchage dans les six mois suivants et dans un poste vacant de même nature .

IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

L'avenant " ouvriers" stipule que " toute mère ayant quitté l'entreprise pour allaiter ou soigner son enfant aura droit à une priorité d'embauchage durant les dix huit mois qui suivent la naissance, sous réserve qu'elle en fasse la demande écrite dans les trois mois de la naissance ".

L'avenant " employés" accorde aux mères des avantages plus substantiels: après cinq ans d'ancienneté, les indemnités versées par les divers organismes de prévoyance sont complétées , au niveau du traitement d'activité, pendant les quatorze semaines du congé de

maternité . Entre deux et cinq ans d'ancienneté le complément est alloué en totalité pendant les deux mois consécutifs suivants.

Les employées ont également droit à un congé post-natal non payé de six mois et bénéficient, sur leur demande, d'une priorité d'embauche pendant les douze mois qui suivent .

INDUSTRIE DE TRANSFORMATION DES MATIERES PLASTIQUES

La convention précise dans son article 15: " les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail ".

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail, le salaire effectif antérieur est maintenu pendant une durée maximum de trois mois, à condition que la travailleuse justifie d'une présence continue supérieure à un an au moment du transfert .

Les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant l'heure normale à partir du cinquième mois de grossesse .

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré dans la mesure ou la travailleuse ne peut y assister en dehors des heures de travail .

La mère a la possibilité de s'absenter pendant un an à dater de la naissance, à condition d'en faire la demande avant l'expiration du repos de maternité allongé, le cas échéant, d'un congé de maladie de moins de trois semaines consécutif à l'accouchement. A la fin de cette période la femme doit être réintégrée, sur demande écrite, s'il existe un emploi vacant dans sa catégorie . Dans le cas contraire, elle bénéficie d'un droit de priorité à l'embauchage pendant un an à compter de la réception de la demande .

Ainsi, d'une manière assez générale, les dispositions conventionnelles sont caractérisées par les règles suivantes:

- Les congés de maternité donnant lieu à indemnisation ne sont la plupart du temps , accordés qu'aux femmes justifiant d'une certaine durée d'ancienneté dans l'entreprise .

- La rémunération accordée pendant ces congés est réduite du montant des indemnités journalières de Sécurité Sociale et éventuellement , des prestations servies par un régime particulier de prévoyance pour la part correspondant au versement de l'employeur .

- Pour obtenir un congé d'allaitement ou pour soins à leur enfant les intéressées doivent en faire la demande avant l'expiration du congé post-natal. De même, la demande de réintégration doit être faite avant la fin de la suspension de travail pour être prise en considération .

- Il est souvent précisé dans les conventions que l'employeur a la faculté de congédier une femme en cas de suppression d'emploi ou de licenciement collectif pendant la période du congé d'allaitement, à charge pour lui de verser l'indemnité de préavis et, s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement .

Pendant la grossesse les travailleuses peuvent bénéficier de mesures protectrices et d'avantages particuliers généralement prévus par les conventions .

- Indemnisation du temps passé aux consultations prénatales obligatoires ,

- Autorisation de sortir, cinq minutes avant l'heure normale de fin de travail, à partir d'une certaine date de la grossesse ,

- Transfert à un autre poste, selon les recommandations du médecin du travail, avec maintien de la rémunération correspondant à l'ancien emploi ,

- Interdiction du travail de mécanographie souvent prévue dans les conventions (banques, métallurgie, industries chimiques).

Après l'accouchement, certaines conventions font bénéficier les mères d'une allocation de maternité, d'autres les autorisent à s'absenter une heure par jour pour allaiter leur enfant, ce temps de repos étant rétribué comme temps de travail effectif.

III- ETUDE DES LEGISLATIONS ETRANGERES

1- REPUBLIQUE FEDERALE ALLEMANDE

La protection des mères au travail a été réglée pour la première fois en 1878, au temps de l' Empire Allemand, par une loi limitée aux travailleuses de l'industrie qui interdisait l'emploi des femmes pendant les trois premières semaines suivant l'accouchement .

La Législation ultérieure a étendu et perfectionné la réglementation en la matière pour aboutir à un ensemble de dispositions contenues pour l'essentiel dans la loi du 9 août 1952. Plus récemment une notification en date du 9 novembre 1965 rappelle la nouvelle teneur de la loi sur la protection de la maternité . Son champ d'application intéresse toutes les femmes liées par un contrat de travail ainsi que les travailleuses à domicile et assimilées .

PROTECTION PHYSIQUE

La loi interdit toute activité professionnelle à la femme enceinte pendant les six dernières semaines de la grossesse sauf désir exprès de l'intéressée étant entendu que pareille déclaration peut être rapportée à tout moment . Mais le texte n'apporte pas de précision pour le cas ou l'accouchement a lieu avant ou après la date prévue par le certificat médical .

Après la naissance la mère n'est pas autorisée à travailler pendant un délai de huit semaines . Ce congé post-natal est prolongé de quatre semaines lorsque l'accouchement est prématuré et en cas de naissance multiple . En outre, la suspension du travail peut être maintenue au cours des premiers mois qui suivent le repos d'accouchement lorsqu' un certificat médical attestant, la capacité de rendement de la mère ne lui permet pas d'accomplir sa tâche .

Ainsi, la durée du congé obligatoire de maternité est en moyenne de quatorze semaines avec toutefois une petite restriction concernant le congé prénatal .

Les mères qui allaitent leur enfant disposent, à leur demande, de deux pauses de trente minutes chacune ou d'une pause unique de une heure . Lorsque le temps de travail dépasse huit heures par jour, non interrompues par deux heures au moins, la durée de chaque période de repos d'allaitement doit être de quarante cinq minutes et si elle n'a pas la possibilité d'allaiter son enfant près des locaux de travail la mère a droit à une absence unique de une heure et demie .

Les pauses d'allaitement ne doivent pas entrainer de perte de salaire et ne peuvent être compensées en dehors des heures normales de travail . Il est prévu pour les travailleuses à domicile une indemnité d'un montant égal à 75% de la rémunération horaire moyenne.

Par contre la loi ne prévoit pas l'installation de chambres d'allaitement et de crèches dans les entreprises, mais l'Inspection du Travail peut, dans certains cas, faire procéder à de tels aménagements .

La Législation de la République Fédérale Allemande comporte également un certain nombre de dispositions qui assurent la protection physique des mères au regard des horaires et conditions de travail .

Le travail de nuit,entre 20 heures et 6 heures est en principe interdit aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent. Des dérogations autorisent le travail jusqu'à 22 heures les quatre premiers mois de la grossesse et pendant lapériode d'allaitement . Dans l'agriculture elles peuvent être employées aux travaux de la traite du bétail à partir de 5 heures du matin .

Le travail du dimanche et des jours fériés est également interdit aux femmes enceintes et à celles qui allaitent leur enfant . Toutefois cette interdiction ne s'applique pas aux femmes qui exercent dans les hôpitaux et établissements de cure, dans les transports, dans la restaurationet le spectacle à condition qu'elles bénéficient une fois par semaine d'un repos ininterrompu d'au moins vingt quatre heures après une nuit de repos .

Les travailleuses ne peuvent être occupées à des heures supplémentaires pendant la grossesse et la période d'allaitement. La loi entend par heures supplémentaires le travail fourni au delà de huit heures et demie par jour ou quatre vingt dix heures par quinzaine sauf pour les domestiques et travailleuses agricoles dont la durée normale du travail est fixée à neuf heures par jour ou cent deux heures par quinzaine .

Le travail à domicile doit être délivré en quantité telle qu'il puisse être exécuté pendantle les jours ouvrables à raison de huit heures pour les femmes enceintes et de sept heures et demie pour les femmes qui allaitent.

En ce qui concerne les travaux pénibles ou insalubres l'employeur est " tenu de prendre les précautions et mesures nécessaires pour protéger la vie et lasanté de la future mère qui allaite ". La loi prévoit d'ailleurs certaines activités qui doivent être interdites à ces travailleuses :

- la manutention de fardeaux dont le poids excéde cinq kilos (dix kilos s'il s'agit d'un travail occasionnel).

- les travaux imposant des mouvements fréquents de flexion-extension ou obligeant à la position constante accroupie ou courbée.

- la station debout au delà de quatre heures après le cinquième mois de grossesse .

- l'utilisation d'outils ou machines à pédales .

- les travaux exécutés en connexion avec des moyens de transport à partir du troisième mois expiré de la grossesse .

- le travail à la tâche ou comportant des primes de rendement.

- les travaux à la chaine pour lesquels un rythme de travail est prescrit, sauf autorisation par l'autorité de surveillance .

D'autre part, l'employeur doit accorder aux femmes qui travaillent debout ou constamment assises de courtes périodes de repos . En outre, le Ministre du Travail peut, par voie d'ordonnance, prescrire l'installation de salles de repos à l'intention des travailleuses enceintes ou qui allaitent .

L' Inspection du travail est chargé de faire respecter ces diverses dispositions et peut, dans certains cas interdire l'emploi à d'autres travaux déterminés .

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Léemployeur ne peut rompre la relation de travail pendant toute la durée de la grossesse, et jusqu'à l'expiration du quatrième mois suivant l'accouchement à condition qu'il ait connaissance de la grossesse ou de l'accouchement au moment du licenciement ou qu'il en soit avisé dans les quinze jours qui suivent sa notification .

Toutefois, le congédiement peut être accepté, à titre exceptionnel par l'autorité provinciale suprême en matière de protection du travail ou par l'organisme désigné par elle .

Dans le cas des travailleuses à domicile, où il ne peut être question de licenciement, le texte précise qu'elles ne peuvent être exclues de l'attribution du travail pendant la grossesse et les quatre mois qui suivent l'accouchement .

Par contre,la protection ne joue plus, après le cinquième mois de grossesse, pour les femmes occupées par le même employeur à des travaux domestiques ou à des travaux relevant du domaine pédagogique ou concernant les soins aux malades .

Les interdictions de licenciement prévues par la loi ne concernent que l'employeur: la femme peut interrompre son travail à tou moment pendant lapériode de protection sans avoir à observer un délai de préavis, et son emploi lui est garanti pendant un an après l'accouchement .

PROTECTION ECONOMIQUE

La loi garantit à la femme qui travaille une protection économique spéciale pendant toute la durée de la période de maternité .

Le congé de grossesse et d'accouchement est couvert par une allocation dont le montant correspond à la rémunération moyenne des trois derniers mois civils ou des treize dernières semaines, jusqu'à concurrence d'un maximum complété éventuellement par une prestation de l'employeur .

Le salaire antérieur est maintenu lorsque, avant ou après l'accouchement, la femme doit changer d'occupation ou lorsque le temps de travail est réduit par l'interdiction d'exercer certaines activités . Il en est de même lorsque le travail a subi une interruption complète ou partielle en raison de son caractère pénible ou insalubre . Pour les travailleuses occupées dans un ménage et congédiées à la fin du cinquième mois de grossesse il est prévu une allocation spéciale qu'elles reçoivent à partir du moment de la résiliation du contrat de travail jusqu'au début du congé de maternité .

Les mères qui allaitent ont droit à une indemnité hebdomadaire jusqu'à l'expiration de la vingt sixième semaine qui suit l'accouchemen sur présentation d'une attestation d'allaitement.

Enfin les femmes assujetties à l'assurance maladie obligatoire bénéficient de prestations d'assistance au titre de la maternité. Ces prestations consistent surtout dans les soins de la sage femme et du médecin, fourniture de médicaments, pansements et autres moyens thérapeutiques, contribution aux frais d'accouchement et de séjour ou d'hospitalisation dans une clinique .

2- BELGIQUE

La protection de la maternité fait l'objet d'une réglementation organique contenue dans la loi du 16 mars 1971 qui reprend et actualise dans son chapitre IV les dispositions de l'arrêté royal n° 40 sur le travail des femmes . Auparavant, il fallait se reporter en la matière à une série de régles éparses inscrites dans de nombreux textes législatifs dont chacun avait son propre champ d'application .

Désormais, la loi sur le travail posséde une portée générale et ne souffre plus d'exceptions .

PROTECTION PHYSIQUE

La travailleuse bénéficie d'un congé de maternité pendant les six dernières semaines de la grossesse et ne peut être autorisée à exercer une activité professionnelle dans les huit semaines qui suivent l'accouchement. Pour bénéficier du congé prénatal elle doit prévenir son employeur et lui présenter un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement. Lorsque celui-ci a lieu après la date prévue le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle . En outre, la mère est autorisée à prolonger son congé postnatal de la durée non utilisée du congé de fin de grossesse .

Ainsi,la durée totale du congé de maternité ne peut être inférieur à quatorze semaines dont huit semaines de repos obligatoire après l'accouchement. Mais le congé prénatal reste entièrement facultatif .

La Législation belge ne prévoit pas de dispositions particulières concernant l'allaitement maternel. Seules les employés de l' Etat et des services publics peuvent bénéficier à l'expiratiration du congé de maternité, d'un congé d'allaitement qui ne peut excéder trois mois .

En vertu de la loi sur le travail" l'exécution des travaux reconnus comme intrinséquement dangereux pour leur santé ou celle de l'enfant est interdite aux femmes enceintes " .La liste de ces travaux est établie par le Roi, mais dans chaque entreprise le médecin du travail doit déterminer les activités pénibles, insalubres et prendre les mesures qui s'imposent . Au cas ou l'entreprise ne dispose pas d'un médecin du travail, l'employeur charge à ses frais un autre médecin de l'exécution de cette mission . Lorsque la nature du travail est jugée incompatible avec l'état de grossesse la femme doit interrompre son activité ou être mutée à un autre poste . Mais le transfert n'est pas impératif et s'il est refusé par l'employeur il appartient à la travailleuse de prouver qu'il est possible .

Les femmes enceintes ne peuvent effectuer des heures supplémentaires. En fait, la durée de la journée de travail est assez élastique en raison de certaines dispositions qui permettent de dépasser les limites fixées par la loi .

Pour ce qui est du travail de nuit la réglementation en vigueur l'interdit à toutes les femmes sauf dérogations spéciales au autorisation concernant certaines branches d'activités,professions, entreprises ou catégories de travailleuses .

Les mères qui allaitent leur enfant bénéficient des mêmes mesures de protection au regard des travaux dangereux et des heures supplémentaies .

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

L'article 40 de la loi sur le travail stipule" l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé post-natal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement . La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur ".

On constate que le texte ne prévoit pas les motifs autorisant le licenciement . Son interprétation est aisée et peut entrainer des abus, l'employeur pouvant prétendre que la travailleuse est inapte à remplir convenablement les fonctions qui lui sont confiées . Mais si le motif du licenciement est reconnu illégal, la femme reçoit une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de trois mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture de contrat de travail .

D'autre part, la protection ne joue pas lorsque l'employeur manifeste sa volonté de rompre la relation de travail avant la remise du certificat médical l'informant de la grossesse .

PROTECTION ECONOMIQUE

La loi du 20 juillet 1960 établit pour les ouvrières le droit à la rémunération normale, à la charge de l'employeur, pendant une période de sept jours au début de l'un des deux congés de maternité .

Quant aux employées, l'arrêté royal du 20 juillet 1955 prévoit qu'elles conservent leur salaire, à la charge de l'employeur, pendant les trente premiers jours de repos .

En dehors de ces périodes, les travailleuses bénéficient, à titre d'indemnité d'accouchement, de prestations en espéces prévues normalement en cas de maladie et qui correspondent à 60% de la rémunération plafonnée, pendant six mois au maximum.

Pour les agents de l' Etat et des services publics, les congés de maternité sont régulièrement rémunérés de même que les périodes qui prolongent en cas de maladie et sur avis du service administratif de santé. Par contre le congé d'allaitement, s'il est considéré comme une période de service actif, ne donne pas droit à rémunération .

Une indemnité est versée aux accouchées à titre de layette et des primes à la naissance sont allouées dans le cadre du régime d'allocations familiales .

Enfin, l'Institut National d'assurance maladie et invalidité assure le remboursement à 100% des honoraires du médecin et de la sage femme ainsi que des frais d'accouchement et d'hospitalisation, dans la limite des honoraires et prix conventionnels .

Notons que la Législation belge ne prévoit pas de visites médicales périodiques et obligatoires au cours de la grossesse . Le seul document exigé pour le versement des prestations énumérées ci-dessus est le certificat de grossesse et d'accouchement .

3- PAYS BAS

Les régles néerlandaises visant à protéger la maternité ne font pas l'objet d'une législation unifiée mais sont insérées dans plusieurs lois en vigueur qui réglementent les conditions de travail.

La loi sur le travail du 1er novembre 1919 concerne la réglementation de la durée du travail en général et l'interdiction des travaux dangereux. Son champ d'application est très vaste et englobe toutes les activités exercées dans les entreprises industrielles, agricoles ou commerciales mais exclut le travail à domicile et le travail domestique chez un employeur privé .

La loi du 12 décembre 1929 fixe le statut des agents directs de l' Etat et des organismes publics sans préjudice des dispositions de la loi du travail également valable paur cette catégorie .

La loi du 5 juin 1913 publiée par arrêté royal du 21 septembre 1952 réglemente l'assurance maladie . Modifiée en 1967 elle ne prévoit plus un plafond de ressource au dessus duquel le salarié n'est pas couvert par l'assurance mais elle fixe désormais un maximum pour les prestations .

PROTECTION PHYSIQUE

La travailleuse ne peut exercer son activité professionnelle pendant une période de huit semaines après l'accouchement. Aucun congé obligatoire n'est prévu avant la naissance . Toutefois, un congé prénatal facultatif est possible mais il peut être déduit du congé post-natal, à concurrence de deux semaines au maximum, l'arrêt obligatoire de travail après l'accouchement ne pouvant en aucun cas être inférieur à six semaines .

En dehors de la période légale la femme peut interrompre son activité sur présentation d'un certificat délivré par un médecin ou une sage femme .

La mère qui désire allaiter son enfant peut obtenir des facilités de son employeur à condition de le prévenir oralement ou par écrit. Celui-ci est tenu de créer les conditions propres à assurer l'allaitement maternel sur le lieu de l'entreprise ou à domicile . Mais la loi ne contient pas de dispositions précises intéressant les pauses d'allaitement et l'installation de locaux appropriés .

La législation ne prévoit pas de mesures particulières de protection des mères en ce qui concerne les heures supplémentaires , le travail de nuit et des jours fériés, les travaux pénibles, insalubres ou dangereux sauf dans l'agriculture ou la manipulation de substances toxiques ou corrosives est interdite aux femmes enceintes ou allaitant par l'arrêté du 30 juillet 1957.

A ce propos, il convient donc de se référer aux régles de protection du travail de la femme en général .

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

La grossesse et l'accouchement ne sont pas, au regard du licenciement, assimilés à la maladie par le Code Civil néerlandais. Aussi, la rupture du contrat de travail par l'employeur pour cause de maternité n'est pas interdite en soi . Un contrat peut même stipuler qu'il prendra fin en cas de mariage ou de grossesse!

Cependant en l'absence de cette clause, l'employeur et la travailleuse ne peuvent mettre fin à la relation de travail sans l'autorisation du directeur de l' Office Régional du travail, sauf accord réciproque des deux parties . Les fonctionnaires appelés à se prononcer sur une telle demande doivent s'en tenir aux directives générales du Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique qui établissent que la grossesse ne constitue pas un motif suffisant pour justifier le licenciement .

Quant aux femmes qui dépendent des services publics, ou d'établissements en dépendant par leur statut, elles ne peuvent en aucun cas être licenciées en raison de la grossesse .

Ainsi, en dehors des services publics, la législation néerlandaise n'assure pas une protection exemplaire de la mère en matière de garantie de l'emploi .

PROTECTION ECONOMIQUE

Dans ce domaine, la loi met sur le même plan la maladie et l'incapacité de travail due à la grossesse et à l'accouchement .

La femme enceinte a droit à une indemnité d'un montant égal à celui du salaire journalier, sans cependant dépasser un maximum, pendant les six dernières semaines de la grossesse, sur production d'un certificat médical mentionnant la date présumée de l'accouchement. Cette mesure encourage la travailleuse à prendre un congé prénatal que la loi ne rend pas obligatoire .

La même indemnité égale au montant de la rémunération journalière plafonnée, est versée à la jeune mère pour une période de six semaines après la naissance . Cette prestation est allouée pendant une période beaucoup plus longue, dans la limite de l'année qui suit l'accouchement, en cas d'incapacité de travail reconnue médicalement.

Les frais d'accouchement sont entièrement pris en charge par la caisse maladie qui verse en outre une allocation de naissance .

4- ITALIE

La législation italienne s'inspire de l'article 37 de la Constitution qui établit en particulier que " les conditions de travail doivent permettre à la mère l'accomplissement de sa fonction familiale essentielle et lui assurer ainsi qu'à l'enfant une protection spéciale ".

La loi n° 1204 du 30 décembre 1971 sur la protection des travailleuses mères, qui reprend et améliore un certain nombre de dispositions antérieures, constitue l'essentiel de la réglementation actuellement en vigueur . Son champ d'application vise tout rapport de travail salarié .

PROTECTION PHYSIQUE

La loi interdit d'affecter les femmes au travail pendant les deux mois qui précédent la date présumée de l'accouchement et pendant les trois mois qui suivent la naissance . Le congé prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement lorsque celui-ci a lieu après la date prévue par le certificat médical . Ainsi, la durée du congé obligatoire de maternité ne peut être inférieure à vingt et une semaines .

D'autres dispositions concernent la suspension facultative du travail . Avant le congé obligatoire de grossesse, l'Inspection du Travail peut décider, sur la base d'un certificat médical, la mise au repos de la travailleuse enceinte dans les cas suivants:

- complications graves de la grossesse ou état morbide pré-existant et pouvant être aggravé par la grossesse .

- conditions d'environnement ou de travail préjudiciables à la santé de la mère et de l'enfant .

- impossibilité du transfert à un autre poste.

Après le congé post-natal la mère peut suspendre son activité professionnelle, tout en conservant sa place, pendant six mois au cours de la première année d'existence de l'enfant . En outre, elle est autorisée à s'absenter, sur présentation d'un certificat médical lors des maladies de son enfant jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de trois ans.

La législation prévoit des mesures particulières en ce qui concerne l'allaitement maternel .

L'employeur est notamment tenu d'accorder aux mères qui allaitent deux périodes de repos pendant la journée de travail. La durée de chacune de ces pauses est de une demi-heure si l'entreprise dispose d'une chambre d'allaitement ou d'une crêche . Cette durée est portée à une heure lorsque l'heure du début et de la fin du travail ne permet pas de transporter l'enfant dans la chambre d'allaitement ou la crêche .

Les pauses d'allaitement sont considérées comme faisant partie de l'horaire de travail et son rétribuées à ce titre .

L'employeur qui occupe dans son établissement plus de trente femmes mariées âgées de moins de cinquante ans, est obligé d'installer une chambre d'allaitement dans l'enceinte des lieux de travail . D'autre part, l'Inspection du Travail peut ordonner la création d'une crèche, dans des locaux contigus, pour l'allaitement et la garde des enfants de moins de trois ans . Toutefois, l'employeur est dispensé de tels aménagements lorsqu'il contribuc au financement de crèches communes à plusieurs entreprises ou administrées par des institutions d'assistance et convenablement situées .

Pour les travailleuses de l'agriculture, l'Inspection du Travail encourage la création de crèches et chambres d'allaitement au financement desquelles les employeurs doivent participer .

La loi du 30 décembre 1971 comporte certaines dispositions concernant la protection des mères au regard des conditions de travail. Ainsi, pour les tâches considérées comme pénibles ou préjudiciables à la grossesse et définies par décret du Ministre du Travail, après consultation des organisations syndicales, le congé prénatal peut être porté à trois mois.

La loi interdit également l'affectation des femmes au transport et levage de charges, aux travaux dangereux , pénibles ou insalubres pendant toute la grossesse et jusqu'à sept mois après l'accouchement . Ces travaux sont énumérés dans un tableau annexé au décret n° 508 du 21 mai 1953.

Pendant la durée de l'interdiction la travailleuse doit être déplacée à un poste compatible avec son état tout en conservant sa rémunération et son statut original. Lorsque le transfert s'avère irréalisable la suspension de l'activité peut être décidée par l' Inspection du Travail .

La réglementation intéressant le travail de nuit et les heures supplémentaires est celle qui régit le travail des femmes en général .

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

La protection professionnelle de la mère est garantie par l'interdiction du licenciement depuis le début de la grossesse jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge d'un an .

La loi précise en outre qu'en cas de licenciement au cours de cette période la travailleuse " est en droit d'obtenir la reprise de la relation de travail sur présentation, dans les quatre vingt dix jours à compter du congédiement, d'un certificat pertinent prouvant l'existence , au moment du congédiement, des conditions qui interdisaient celui-ci".

Toutefois, la protection ne joue pas en cas de faute grave constituant un motif valable et en cas de cessation del'activité de l'entreprise qui emploie la travailleuse .

PROTECTION ECONOMIQUE

Elle est réalisée dans le cadre des dispositions en vigueur sur l'assurance maladie et les assurances sociales obligatoires .

Pendant la durée du congé obligatoire de grossesse et d'accouchement les travailleuses reçoivent une indemnité journalière dont le montant est égal à 80% de leur rémunération . Dans le secteur agricole cette indemnité représente 80% du revenu moyen journalier rural . Pour les travailleuses à domicile la prestation est calculée à partir du salaire moyen contractuel en vigueur dans la branche d'activité correspondante . Seules les domestiques et aides familiales bénéficient d'un régime particulier qui prévoit l'octroi d'une allocation de maternité non fractionnable.

La période d'absence facultative donne droit désormais à une indemnité égale à 30% du salaire sauf pour les domestiques et travailleuses à domicile .

Une allocation de naissance est prévue par la loi pour les exploitants agricoles, artisans et les femmes exerçant une activité commerciale.

Notons que pendant les périodes d'absence pour maternité les salariées conservent leurs droits au regard de l'ancienneté et des avantages de la profession tels que le treizième mois, les gratifications de fin d'année et les congés annuels.

Les travailleuses ont droit également à l'assistance accouchement et peuvent en outre se soumettre à des visites médicales périodiques gratuites au cours de la grossesse .

Pour pouvoir bénéficier des avantages et de la protection prévus par la loi, la travailleuse est tenue de produire, tant à l'employeur qu'à l'organisme assureur, un certificat médical attestant son état de grossesse et un certificat de naissance de l'enfant ou d'assistance à l'accouchement .

5- UNION SOVIETIQUE

Permettre à la femme d'assurer dans les meilleures conditions ses responsabilités de mère et de travailleuse, tel est le principe fondamental qui a guidé le législateur soviétique . La réglementation actuellement en vigueur est définie par la loi du 9 décembre 1971 portant approbation du Code du Travail et dont le chapitre XI est consacré au travail des femmes .

PROTECTION PHYSIQUE

Toutes les travailleuses bénéficient d'un repos prénatal de huit semaines et d'un congé post-natal de même durée . Ce dernier est porté à dix semaines en cas d'accouchement dystocique ou de naissance multiple .

Un congé annuel de détente peut être pris, à la demande de l'intéressée, avant ou immédiatement après le congé de maternité, indépendamment de la durée des services de la travailleuse . Elle est par ailleurs autorisée à interrompre son travail jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge d'un an tout en conservant son emploi ou sa fonction . Ce congé supplémentaire non payé peut être pris en totalité ou par fraction . Il est pris en compte aux fins de la période de services normaux ininterrompus ainsi qu'aux fins d'une période de travail dans une spécialité déterminée .

Le Code du Travail, prévoit également des avantages similaires pour les femmes qui adoptent un nouveau né : congé d'adoption jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de cinquante six jours et congé supplémentaire non payé .

Non seulement les femmes qui allaitent mais également celles qui ont des enfants âgés de moins d'un an se voient accorder, au cours du travail, des pauses d'une durée minimum de 30 minutes toutes les trois heures au moins . Pour deux enfants âgés de moins d'un an, ces pauses sont de une heure . Leur durée et intervalle sont fixés par l'administration avec le comité syndical local et compte tenu des désirs de la mère .

Le Code du Travail interdit formellement les travaux de nuit, les heures supplémentaires et l'envoi en mission des femmes enceintes, qui allaitent ou qui ont des enfants âgés de moins d'un an .

Signalons au passage que les mères ayant des enfants âgés de un à huit ans ne peuvent être appeléés à faire des heures supplémentaires ni envoyées en mission sans leur consentement .

Concernant les travaux lourds ou insalubres la législation ne prévoit pas de régles particulières intéressant la femme enceinte. Il est nécessaire de se reporter au paragraphe du Code et aux textes traitant des travaux dans lesquels l'emploi d s femmes est interdit:

- travaux pénibles
- travaux exécutés dans des conditions malsaines
- travaux souterrains.

Cependant la loi oblige l'employeur à transférer la femme enceinte à un autre travail moins pénible sur présentation d'un certificat médical attestant le caractère nocif du travail pour la santé de la mère ou de l'enfant. La même disposition est applicable aux mères qui allaitent et aux femmes ayant des enfants âgés de moins d'un an .

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Le Code du Travail . interdit impérativement le licenciement des femmes enceintes, allaitant ou ayant des enfants âgés de moins d'un an . Seule la liquidation de l'établissement pourrait le justifier mais, dans ce cas, obligation est faite à l'employeur de trouver un nouvel emploi aux intéressées .

En outre, la loi interdit de refuser d'engager des femmes au de réduire leur salaire en raison de leur grossesse ou de l'allaitement .

Ainsi la sécurité de l'emploi est largement garantie par la législation soviétique .

PROTECTION ECONOMIQUE

La travailleuse en congé de grossesse et d'accouchement reçoit, au titre de la Sécurité Sociale, un salaire de compensation égal au gain moyen net perçu avant l'arrêt de travail .

De même les pauses intéressant les femmes allaitant ou ayant des enfants âgés de moins d'un an sont comprises dans la durée du travail et payées au taux de salaire moyen .

La mutation de la femme enceinte à un autre poste de travail ne peut s'accompagner d'une diminution de salaire .

A la naissance, la mère reçoit une indemnité spéciale pour soins aux nouveaux-nés. Il est également prévu une allocation pour frais de layette et une prime mensuelle d'allaitement, au moins pendant neuf mois, même dans le cas où la femme ne peut allaiter elle-même son enfant .

Enfin, les soins médicaux, obstétricaux et pharmaceutiques sont entièrement gratuits .

6- REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE ALLEMANDE

Le Code du Travail de la R.D.A. stipule dans ses principes généraux (article 123, 2ème paragraphe):

" Les organes de l' Etat et les directeurs d'entreprise sont
" tenus de prendre toutes mesures nécessaires pour permettre
" à la femme de participer au travail, de déployer ses
" facultés créatrices et en même temps de remplir sa haute
" mission sociale de mère ".

Ainsi, la maternité est considérée comme une fonction sociale devant être favorisée et protégée mais ne doit pas constituer un handicap dansl'accomplissement de l'activité professionnelle de la femme .

PROTECTION PHYSIQUE

Toutes les travailleuses , obligatoirement assurées auprès de l'assurance sociale des ouvriers et employés, bénéficient d'un congé de grossesse de 5 semaines et d'un congé d'accouchement de 6 semaines . Ce dernier est porté à 8 semaines en cas d'accouchement multiple ou dystocique .

Si l'accouchement a lieu avant la date prévue, le congé post-natal est prolongé de la durée non utilisée du congé de grossesse . En cas d'accouchement tardif le congé prénatal est prolongé jusqu'au jour de la naissance . Ainsi, dans tous les cas, la durée de l'interruption de travail est au minimum de 11 semaines dont 6 au moins après l'accouchement .

En outre, le congé de détente annuel est accordé immédiatement après le congé maternité si l'intéressée le désire . Enfin, la mère travailleuse peut prolonger son congé d'accouchement jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge d'un an au plus tard et sans qu'elle cesse d'appartenir au personnel de l'entreprise .

Concernant l'allaitement, les mères disposent à cet effet, sur présentation d'un certificat médical, de deux repos quotidiens de 45 minutes qu'elles peuvent prendre en même temps au début ou à la fin de la journée de travail .

Une loi du 23 novembre 1966 autorise la travailleuse à s'absenter pour se rendre conformément aux dispositions légales , à la consultation de gynécologie . Elle autorise également tout travailleur à s'absenter pour présenter son enfant au centre d'hygiène infantile .

Le Code du Travail interdit à la femme enceinte ou allaitant les heures supplémentaires et le travail de nuit . Il stipule qu'elle ne peut être occupée à des travaux qui, selon le certificat du médecin d'entreprise ou du médecin du service des consultations gynécologiques, sont de nature à mettre en danger la vie ou la santé de la mère ou de l'enfant . D'une manière générale il interdit aux employeurs d'utiliser des femmes à des travaux pénibles ou insalubres.

L'ordonnance du 25 octobre 1951 établissant la liste de ces travaux précise pour les femmes enceintes ou allaitant qu'elles ne doivent pas effectuer un effort supérieur à 8kg pour une suite d'opérations ininterrompues, à 15kg pour une opération isolée absolument indispensable .

En dehors des travaux de force l'ordonnance du 25 octobre 1951 n'apporte pas d'autres précisions concernant les travaux interdits aux femmes enceintes . Par contre le Code du Travail oblige l'employeur à déplacer la femme enceinte ou allaitant à un poste plus facile et plus approprié lorsque le certificat médical atteste de la nocivité du travail . En outre, après expiration du congé post-natal les intéressées exécutant des travaux de force ou insalubres ne peuvent être occupées qu'après autorisation du médecin d'entreprise ou du médecin conseil de l'assistance sociale .

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

L'article 133 du Code du Travail protége la femme enceinte contre tout licenciement abusif. Il interdit à l'employeur de dénoncer le contrat de travail d'une femme enceinte ou d'une mère avant l'expiration du 6ème mois suivantl'accouchement .

PROTECTION ECONOMIQUE

L'obligation légale d'interrompre le travail avant et après l'accouchement ne s'accompagne pas d'une diminution des ressources de la famille . En effet, la travailleuse continue de percevoir son salaire pendant toute la durée du congé maternité, en recevant de l'assurance sociale une indemnité égale au gain moyen net .

Lorsque la nature pénible ou dangereuse du travail oblige à un changement de poste la femme enceinte ou allaitant, reçoit s'il y a lieu et à titre de compensation, la différence entre son nouveau salaire et son gain moyen antérieur .

De la même manière, les pauses d'allaitement ne peuvent entrainer une perte de rémunération . Les mères reçoivent pour ces pauses un salaire de compensation égal au gain moyen net .

TABLEAU COMPARATIF DE LA DUREE DES CONGES DE MATERNITE

	CONGE OBLIGATOIRE			CONGE AUTORISE		
	AVANT l'accouchement	APRES l'accouchement	TOTAL	AVANT l'accouchement	APRES l'accouchement	TOTAL
FRANCE	2 sem.	6 sem.	8 sem.	6 sem.	8 sem.	14 sem. Congé prolongé à 20 sem. en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches .
BELGIQUE	. . .	8 sem.	8 sem.	6 sem.	8 sem.	14 sem.
ITALIE	8 sem.	12 sem.	20 sem.			20 sem. Prolongation du congé prénatal en cas de complications, sous contrôle de l'Inspection du Travail
PAYS BAS		8 sem.	8 sem.			8 sem. Congé de maladie sur présentation d'un certificat médical.
R.F.A.	6 sem. (sauf demande expresse de la femme	8 sem. (12 s. si accouchement prématuré ou naissance multiple	14 sem.			14 sem. Faculté de prolonger en cas d'incapacité de travail ou danger pour la santé.
U R S S	8 sem.	8 sem. (10 s. si accouchement dystocique ou naissance	16 sem.			16 sem.
R.D.A.	5 sem.	6 sem. (8 s. si accouchement dystocique ou naissance multiple)	11 sem.			11 sem.
OIT	6 sem.	6 sem.	12 sem.			

AMENAGEMENTS A PROMOUVOIR

Depuis le début du siècle les différentes législations nationales se sont enrichies de dispositions visant à assurer une meilleure protection de la mère au travail . Mais nous avons pu constater que ces réglementations présentaient des différences importantes d'un pays à l' autre . Dans ce domaine une harmonisation et une amélioration des pratiques de congés, d'indemnisation, de surveillance de la travailleuse enceinte, s'avèrent indispensables.

Parallèlement, à l'exemple de certains pays, un gros effort reste à accomplir pour réduire le surmenage physique et moral de la femme , conséquence de sa double activité ménagère et professionnelle, notamment en multipliant les équipements et services sociaux.

CONGES DE MATERNITE

Le Professeur LELONG, dans une Conférence faite en 1960 au Comité National de l' Enfance déclarait :

" Dans l'idéal, il conviendrait de porter la durée du congé
" prénatal à trois mois afin de diminuer la fréquence des
" naissances prématurées au terme de 6-7 mois ".

Sans aller aussi loin dans l'immédiat, rendre obligatoire un congé prénatal de huit semaines constituerait une sensible amélioration . On constate en effet que beaucoup de travailleuses ne profitent pas de la totalité de leur congé, en raison principalement de l'insuffisance de l'indemnité perçue au titre de l'assurance-maternité . Ce repos prénatal pourrait être porté à trois mois dans certaines professions particulièrement pénibles ou insalubres et pour les femmes présentant un risque d'interruption prématurée de la grossesse .

Il serait également souhaitable de prolonger le repos post-natal obligatoire d'un congé facultatif indemnisé de deux mois, ce qui éviterait une séparation trop rapide et souvent redoutée de la mère et de l'enfant. Une telle mesure serait également de nature à favoriser l'allaitement maternel .

Comme le prévoient certaines conventions collectives, les travailleuses devraient pouvoir interrompre leur travail pendant un an après l'accouchement avec la garantie absolue de retrouver leur emploi à la fin de cette période .

CONDITIONS DE TRAVAIL

En matière de protection de la maternité le médecin d'entreprise a un rôle important à jouer dans la mesure où il peut assurer la surveillance de la femme enceinte et prescrire son affectation, en cas de nécessité, à un autre poste de travail sans danger pour la grossesse . Dans cet esprit nous ne pouvons que préconiser des examens médicaux plus fréquents comme cela se fait dans certains pays notamment en Allemagne de l' Est où les futures mères qui exécutent des travaux pouvant présenter un risque pour leur santé, subissent des examens systématiques tous les mois .

Sur un autre plan, la réduction de la journée de travail au dessous de quarante heures par semaine et de huit heures par jour devrait être imposée par la législation à toutes les travailleuses au cours de la grossesse et jusqu'à un an après la naissance, sans que leur salaire en soit réduit pour autant . De même, l'interdiction du travail de nuit à toutes les femmes enceintes et aux mères qui allaitent pourrait être étendue à tous les secteurs d'activité, comme cela est le cas dans certains pays .

D'autres mesures de protection prévues par certaines législations ou conventions collectives pourraient être généralisées:

- autorisation pour les femmes enceintes de sortir avant l'heure normale de la fin du travail ,
- octroi de périodes de repos pendant le travail , sans perte de rémunération ,
- installation de salles de repos permettant à la future mère de s'allonger .

- autorisation de s'absenter pour soigner unenfant malade et attribution à ce titre des indemnités journalières de Sécurité Sociale,

- indemnisation du temps passé aux consultations prénatales obligatoires lorsque ces dernières ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail .

La législation pourrait également autoriser le travail à mi-temps aux femmes enceintes qui le désirent et leur octroyer dans ce cas une demi-allocation de salaire unique .

Les dispositions relatives à l'interdiction des travaux pénibles ou insalubres , édictées dans un but préventif, sont médicalement justifiées au cours de la grossesse et dans les mois qui suivent l'accouchement . Mais, en l'absence de mesures de compensation, ce système restrictif pénalise la femme enceinte qui, plus que toute autre, a besoin de son salaire .

La loi doit donc prévoir, d'une part l'affectation à un autre poste sans perte de rémunération, d'autre part l'indemnisation de la travailleuse lorsque ce transfert s'avère impossible . Une solution serait d'obliger toute entreprise employant des femmes à des travaux dangereux en cas de grossesse, à avoir un nombre suffisant de postes adaptés à la maternité . Rappelons au passage qu'en Allemagne Fédérale le salaire antérieur est maintenu quelque soit la solution envisagée : interruption complète ou partielle du travail, réduction d'horaire ou changement de poste .

GARANTIE DE L'EMPLOI

Les réglementations actuelles interdisent généralement à l'employeur de congédier la travailleuse pendant sa grossesse et un certain temps après l'accouchement, sauf faute grave de l'intéressée, suppression d'emploi ou licenciement collectif .

Dans les pays socialistes, la période de protection est souvent plus longue que dans les pays occidentaux. Toutefois, la femme italienne ne peut être licenciée tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge d'un an . En URSS, il est également interdit de refuser d'engager des femmes en raison de leur grossesse . A l'opposé, nous avons vu qu'aux Pays Bas, certains contrats de travail comportent une clause permettant de congédier la femme en cas demariage ou de maternité .

Les législations sont donc très différentes d'un pays à l'autre en ce qui concerne la durée de la protection . Pour notre part, nous estimons que la loi devrait interdire le licenciement non seulement pendant la grossesse et les congés de maternité mais également pendant une période de un an après l'accouchement .

PROTECTION ECONOMIQUE

Le paiement du salaire entier pendant toute la durée du congé de maternité est prévu par la législation de la plupart des pays socialistes . Dans nos pays d'Europe Occidentale, en dehors de certaines catégories de travailleuses qui perçoivent leur rémunération pendant la période de suspension légale du travail, l'indemnité journalière est souvent plafonnée ou représente un pourcentage donné du salaire également limité à un maximum . L'indemnisation a plein salaire du congé de maternité reste donc un objectif que le législateur doit s'efforcer de faire aboutir .

De même, les deux mois de repos facultatif que nous préconisons après le congé post-natal obligatoire pourraient s'accompagner de l'octroi d'une prestation égale au demi-salaire . En outre, les travailleuses devraient être assurées du maintien des droits à l'ancienneté et à la retraite pour les périodes de suspension du travail autorisées par la loi .

Tout aussi indispensable, l'aide financière directe, sous forme d'allocations prénatales, primes à la naissance, allocations familiales etc... doit être renforcée dans le but de promouvoir une politique active de la natalité et d'atténuer les difficultés matérielles que connaissent les familles ayant charge d'enfants .

EQUIPEMENTS SOCIAUX

Dans son rapport à la commission des Communautés Européennes, Evelyne SULLEROT déclarait : " D'un côté la société demande à la femme de se consacrer toujours plus attentivement à assurer l'hygiène la nourriture, le développement, l'éducation des enfants, et de l'autre elle est près de considérer comme une tare pour la travailleuse le fait d'avoir mis un enfant au monde " .

Il est clair que la femme ne peut assumer, sans dommage pour sa santé et l'équilibre de son foyer, sa double fonction de travailleuse et de mère si la société ne met pas à sa disposition un certain nombre de services lui permettant d'alléger sa tâche .

Nous n'évoquerons ici que le problème de la garde des enfants, et principalement des jeunes enfants, préoccupation majeure des femmes exerçant une profession . En effet, la mère qui travaille est bien souvent obligée de recourir à des moyens de fortune en raison du manque de crèches et de garderies . A cet égard, l'insuffisance des établissements accueillant les enfants en bas âge est manifeste dans nos pays d'Europe Occidentale .

En France, pour plus de 400.000 femmes actives ayant un enfant de moins de trois ans, il n'existait en 1972 que 36.000 places disponibles dans les crèches. La situation n'est pas meilleure chez nos voisins, mais à l'inverse il faut souligner l'immense effort accompli dans un pays comme l' URSS où 1.342.000 enfants fréquentaient les crèches en 1967 (cf tableau).

La protection de la mère au travail implique donc le développement d'un réseau de crèches et plus particulièrement de crèches résidentielles proches du domicile, compte tenu de l'éloignement habituel du lieu de travail . Dans ce but, la loi pourrait instituer une contribution patronale, proportionnelle au montant des salaires, en vue d'en subventionner la construction et le fonctionnement . Ces établissements, dotés d'un personnel spécialisé, sont seuls capables d'apporter toutes les garanties de sérieux en matière d'hygiène, d'éducation et de surveillance des touts petits.

	FRANCE	R.F.A	ITALIE	. PAYS BAS	. BELGIQUE	.URSS
Nombre de crèches (sans but lucratif)	579	426	655	150	70 + 120 sections prégardiennes	
Nombre d'enfants gardés (0 à 3 ans)	24027	14752	24590	4600	6397	1.342.000
Année	1967	1967	1965	1965	I968	1967

Remarque: en Belgique, les enfants de 18 mois à 3 ans peuvent être reçus dans les sections prégardiennes dont disposent certaines écoles publiques ou privées.

CONCLUSION

La main d'oeuvre féminine est indispensable à l'écomonie du pays et contribue plusqu'autrefois au développement de sa production et de sa richesse . Mais en donnant des enfants à la nation, les femmes lui donnent aussi une autre richesse et il ne devrait pas y avoir conflit entre leur rôle de mère et leur rôle de travailleuse.

Le travail de la mère doit être adapté aux impératifs physiologiques et aux obligations familiales qui découlent de la fonction maternelle . La grossesse elle même n'est pas incompatible, du moins dans sa première moitié, avec une activité professionnelle qui n'expose pas l'organisme féminin au surmenage ou à des nuisances dangereuses pour la santé de la mère et de son enfant .

En parcourant la vaste question de la protection de la maternité nous avons pu : mesurer l'effort législatif accompli aussi bien en France que sur le plan international. Cependant, les conditions actuelles du travail, la durée du temps de travail et celle des transports, l'insuffisance de l'équipement social, imposent à la femme mère et travailleuse, encore trop de fatigue et de soucis pour faire face à sa douche tâche .

C'est pourquoi il nous parait indispensable d'aller plus loin dans cette protection de la mère au travail en mettant en application un certain nombre de mesures formulées au dernier chapitre de notre étude et que nous rappelerons brièvement :

- prolongation et indemnisation à plein salaire du congé de maternité ,
- réduction du temps de travail de la femme enceinte, sans réduction de salaire .

- *autorisation du travail à mi-temps au cours de la grossesse,*
- *maintien de la rémunération en cas d'éviction pour travaux dangereux,*
- *garantie absolue de l'emploi du début de la grossesse jusqu'à un an après la naissance ,*
- *développement des équipements sociaux et notamment des crèches ,*
- *renforcement de la surveillance médicale d'entreprise .*

La société doit reconnaitre la maternité comme une fonction sociale et prendre toutes dispositions afin d'éviter à la femme d'avoir à subir dans sa vie professionnelle un lourd handicap du seul fait qu'elle soit amenée à mettre au monde les enfants dont le pays a besoin .

000000000000000

B I B L I O G R A P H I E

Annuaire de l'URSS. Edition du CNRS, 1969

BEHAR, E.
L'activité professionnelle de la femme pendant la grossesse, facteur social de mortalité périnatale.
Thèse de Médecine, Paris, 1962

BELJAEVA, A.P.
Influence de l'antimoine sur la fonction de reproduction.
Gigiena truda i professionnal'nye zabolevanija, Moscou, janv. 1967, 11, n° 1

BOURRET, J. et MEHL, J.
Les aspects médicaux du travail féminin dans l'industrie.
Rapport aux VIIIèmes Jounrées nationales de Médecine du travail, Lille, 1964
Archives des Maladies Professionnelles, 1966, 27, n° 1-2

CADERAS de KERLEAU, J., DURAND, G.
Grossesse et travail.
Le Sud Medical et chirurgical, 1963, n° 2

DERGELET, G.
Evolution de la législation française sur la protection du travail des femmes et des enfants.
Thèse de Médecine, Paris, 1969

DESOILLE, H.
Protection de la femme et de l'enfant au travail.
Encyclopédie Méd.-Chir. Vol. Medecine du travail. 16 690 A 10 (1968)

DESOILLE, H., ALBAHARY, C. et PHILBERT, M.
Incidences hormonales sur le benzènisme chronique du lapin.
Archives des Maladies professionnelles, 1961, 22, n° 12 et 1962, 23, n° 4-5

DESOILLE, H., ALBAHARY, C. et PHILBERT, M.
Incidences hormonales sur le benzénisme chronique de la cobaye.
Archives des Maladies Professionnelles, 1967, 28, n° 3

DUHAZE, P.
Gestation et travail en usine.
Archives médico-chirurgicales Normandie, 1953, n° 126

FUCHS, S.
La législation en matière de protection de la santé des femmes au travail.
Communication aux VIIIèmes Jounrées nationales de Médecine du travail, Lille, 1964.
Archives des Maladies professionnelles, 1966, 27, n° 1-2

GAUMY, M.
Les fonctions des femmes dans l'industrie.
Archives des Maladies professionnelles, 1969, 30, n° 1-2 et n° 3

KANEJSKAJA, S.M.
L'effet de fluor sur l'organisme de la femme.
Gigiena truda i professionnal'nyezabolevanija, Moscou, 1961, n° 1

KLEIN, V.
L'emploi des femmes. Horaires et responsabilités familiales.
Paris, OCDE, 1965

LECRIVAIN, M.
La protection de la maternité dans l'industrie.
Thèse de Médecine, Paris, 1945

La protection de la maternité dans les six pays de la CEE.
"Etudes", série politique et sociale, n° 13, Bruxelles, 1966

La protection de la maternité.
Genève, BIT, 1965

Le travail des femmes en France
Notes et Etudes documentaires, n° 3336
Paris, La documentation française, nov. 1966

MAYER, M. et MORIN, F.
L'activité professionnelle de la femme enceinte, son influence sur la grossesse.
Revue d'Hygiène et de Médecine sociale, 1959, n° 7

PLUYETTE, J.
Hygiène et Sécurité. Lois et textes reglementaires, 11ème édition.
Paris, Librairie Lavoisier, 1971

Statistiques sur le travail des femmes.
Les Cahiers Français, sept.-oct. 1968, n° 129

SKOKAN, R.
La fréquence des accouchements prématurés chez les femmes qui exercent une activité professionnelle.
Practickylekar Prague, déc. 1960, n° 23

SULLEROT, E.
L'emploi des femmes et ses problèmes dans les Etats membres de la Communauté.
Commission des Communautés européennes, 1972

Code du travail
Paris, Dalloz, 1972

- - - - - - - - - - - - -

TEXTES LEGISLATIFS CONSULTÉS

BELGIQUE

Arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 sur le travail des femmes
Série Législative du B.I.T. 1967 Bel. 3 (SL. 1967, Bel. 3)

Loi du 24 avril 1970 sur le contrat de travail domestique
Série législative du B.I.T. 1970 Bel. 1 (SL. 1970,Bel. 1)

Loi du 16 mars 1971 sur le travail
Série législative du B.I.T. 1971 Bel. 2 (SL. 1971,Bel. 2)

Loi du 20 juillet 1971 instituant des prestations familiales garanties
Série législative du B.I.T. 1971 Bel. 5 (SL. 1971, Bel. 5)

FRANCE

Code du travail. Paris, Dalloz, 1972

Code de la Sécurité sociale. Paris, Dalloz, 1972

Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au Code du travail
J.O. du 3 janvier 1973

Conventions collectives nationales de travail éditées par le Ministère du Travail. Imprimerie des Journaux Officiels

ITALIE

Loi n° 860 du 26 Août 1950 relative à la protection physique et économique des travailleuses mères
Série Législative du B.I.T. 1950, It. 2 (SL. 1950, It. 2)

Loi n° 1204 du 30 décembre 1971 sur la protection des travailleuses mères.
Série législative du B.I.T., 1971, It. 1 (SL. 1971, It. 1)

PAYS-BAS

Loi sur le travail du 1er novembre 1919 dans sa teneur modifiée de 1930
Série législative du B.I.T., 1930, P.B. 2 (SL. 1930, PB 3

Arrêté du 22 septembre 1952 portant publication du texte de la loi du 12 juin 1952 sur l'Assurance-maladie (SL. 1952, PB 3)
Série législative du B.I.T. 1952, P.B. 3

Décision du 25 septembre 1967... sur l'Assurance-maladie
Série législative du B.I.T., 1967, P.B.2 (SL. 1967, PB 2)

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

Loi du 24 janvier 1952 sur la protection des travailleuses mères (loi sur la protection de la maternité).
Série législative du B.I.T., 1952, All(RF)2 (SL. 1952, All.(RF)2)

Notification en date du 9 novembre 1965 de la nouvelle teneur de la loi sur la protection de la maternité
Série législative du B.I.T., 1965, All(RF)2 (SL. 1965, All.(RF)2)

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE ALLEMANDE

Ordonnance du 25 octobre 1951 relative à la protection du travail
Série législative du B.I.T., 1951, All(RD)5 (SL. 1951, All. (RD)5)

Code du travail de la RDA du 12 avril 1961
Série législative du B.I.T., 1961, All(RD)1 (SL. 1961, All. (RD)1)

Ordonnance du 21 décembre 1961 sur l'Assurance sociale des ouvriers et employés.
Série législative du B.I.T., 1961, All(RD)6 (SL..1961, All. (RD)6)

Deuxième loi du 23 décembre 1966 tendant à modifier et compléter le Code du travail de la RDA
Série législative du B.I.T., 1966, All (RD)1 (SL. 1966, All. (RD)1)

UNION SOVIETIQUE

Loi n° 2 VIII du 15 juillet 1960 du Soviet suprême de l'URSS tendant à approuver les principes fondamentaux de la législation du travail en URSS et dans les Républiques fédérées.
Série législative du B.I.T., 1970, URSS 1 (SL. 1970, URSS 1)

Loi du 9 décembre 1971 portant approbation du Code du travail de la RSFSR.
Série législative du B.I.T. 1971, URSS 1 (SL. 1971, URSS 1)

- - - - - - - - - -

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 1

ASPECTS SOCIAUX ET ECONOMIQUES DU TRAVAIL DES FEMMES 3

CONSEQUENCES MEDICO-OBSTETRICALES DU TRAVAIL FEMININ 10

LEGISLATION ACTUELLE 24

Règles Internationales 2[illegible]

Législation en France 28

Etude des Législations Etrangères 47

République Fédérale Allemande 4[illegible]

Belgique 53

Pays Bas 57

Italie 60

Union Soviétique 65

République Démocratique Allemande 68

AMENAGEMENTS A PROMOUVOIR 72

CONCLUSION 79

BIBLIOGRAPHIE

TEXTES LEGISLATIFS CONSULTES

-oooooooOoooooooo-

Vu

Le Président

Professeur H. DESOILLE

Vu

Le Doyen

Professeur MILLIEZ

Vu et permis d'imprimer

Le Recteur de l'Académie de Paris

R. MALLET